



**Bilans
Kapitału
Ludzkiego**

2011

Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?



Marcin Kocór
Anna Strzebońska



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” jest realizowany przez zespół badawczy w składzie:

Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:

Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu
Maja Dobrzyńska
Beata Michorowska

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie:

dr hab. Jarosław Górniak, prof. UJ – kierownik projektu
dr Szymon Czarnik
dr Magdalena Jelonek
Karolina Keler
dr Marcin Kocór
Katarzyna Stec
Anna Strzebońska
Anna Szczucka
Dariusz Szklarczyk
Konrad Turek
dr Barbara Worek

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81-83
00-834 Warszawa

tel.: +48 22 432 80 80

fax: +48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-070-9

Publikacja elektroniczna dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2011

Spis treści

1.	Wstęp	5
2.	Główne wnioski	8
2.1.	Zapotrzebowanie na pracowników	8
2.2.	Wymagania stawiane poszukiwanym pracownikom	9
2.3.	Wymagania kompetencyjne stawiane poszukiwanym pracownikom	9
2.4.	Trudności ze znalezieniem pracowników	10
2.5.	Ocena kompetencji zatrudnionych pracowników	11
2.6.	Prognoza zmian zatrudnienia	11
3.	Metodologia badań	12
3.1.	Podjęcie zastosowane w badaniu pracodawców	14
3.2.	Podjęcie zastosowane w badaniu ofert pracy	17
4.	Przegląd wyników badań	20
4.1.	Zapotrzebowanie na nowych pracowników	20
4.2.	Wymagania wobec nowych pracowników	41
4.3.	Braki kompetencyjne pracowników	80
4.4.	Zmiany zatrudnienia i prognozy na przyszłość	85
	Załączniki	97
	Spis ilustracji	104

1. Wstęp

Oddajemy w ręce osób odpowiedzialnych za planowanie polityk w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego, a także wszystkich gremiów zainteresowanych sytuacją w zakresie zapotrzebowania i dostępności kompetencji na polskim rynku pracy wstępny przegląd wyników uzyskanych w pierwszej edycji badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w Krakowie. Dane gromadziła firma Millward Brown SMG/KRC. Badania te mają na celu przede wszystkim diagnozę zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników o określonych kompetencjach oraz dostępności tych kompetencji na rynku pracy, zarówno wśród osób, które już ukończyły edukację, jak i tych, które jeszcze się kształcą, lecz kończą istotny etap tej edukacji: szkołę ponadgimnazjalną lub studia wyższe I czy II stopnia. Są to wyniki pierwszej edycji badań – z cyklu planowanych pięciu – które pozwolą nie tylko uchwycić stan, lecz i trendy w zakresie podaży i popytu na kapitał ludzki.

Wielu ekonomistów i strategów rozwoju przestrzega, że Polska będzie wyczerpywała stopniowo swój potencjał wzrostu wynikający, z jednej strony, z poprawy alokacji zasobów dzięki działaniu mechanizmów rynkowych, z drugiej zaś ze wzrostu produktywności kapitału i pracy, dzięki korzyściom z importu technologii, właściwego dla okresu doganiania wysoko rozwiniętych gospodarek. Dostępność pracowników dysponujących kwalifikacjami wystarczającymi do absorpcji technologii jest jednym z warunków wykorzystania tego okresu doganiania. Jednocześnie, jeśli nasz kraj ma przejść do następnej fazy rozwoju, opartej nie tylko na absorpcji technologii, ale na jej tworzeniu, będą musiały nastąpić zmiany w wielu wymiarach gospodarki, społeczeństwa i funkcjonowania państwa. Ważne jest to, aby w Polsce działało coraz więcej firm, których centra decyzyjne oraz ośrodki badań i rozwoju będą ulokowane w naszym kraju. Taki scenariusz wymaga - jako jednego z warunków - dostępności dobrze przygotowanych kadr menedżerskich i inżynierskich, lecz także pracowników wykonawczych wyposażonych w kompetencje niezbędne dla funkcjonowania innowacyjnych przedsiębiorstw. Porządek regulacyjny i fiskalny powinien ułatwiać komercjalizację wynalazków, co ciągle jest problemem. Jeśli rozwój zacznie przebiegać zgodnie z takim scenariuszem, powinniśmy to dostrzec obserwując trend w zapotrzebowaniu na kompetencje pracowników. Dlatego warto podjąć badanie, które pozwoli taki trend śledzić.

Czekanie na rozwój oparty na innowacjach nie może zamienić się w czekanie na Godota, co grozi, jeśli gospodarka nie będzie mogła płynnie przejść pomiędzy fazami rozwoju, zapewniając temu przejściu zasoby wypracowane w gospodarce epoki doganiania. Poza tym, nawet w sytuacji, gdy uda się uruchomić procesy rozwojowe nowego typu, znaczna część gospodarki będzie oparta na modelu tradycyjnym i będzie potrzebować, obok innych warunków, także odpowiedniego zaplecza kadrowego. To jest argument za tym, że warto, obok badań typu foresight prowadzić badania diagnostyczne identyfikujące bieżące napięcia i deficyty kompetencyjne na rynku pracy.

Badania, których wyniki prezentujemy, mają dostarczyć informacji przydatnej do podejmowania decyzji. Od organów administracji publicznej, dysponujących środkami publicznymi, oczekuje się prowadzenia trafnej polityki edukacyjnej, czy, szerzej, rozwijającej kapitał ludzki. Trafność polityk publicznych jest niewątpliwie warunkowana zdolnością do tworzenia adekwatnych wizji rozwojowych, umiejętnością odczytywania wyzwań, jednak jest także determinowana dostępnością informacji pozwalającej identyfikować problemy, określać ich zasięg i formułować koncepcje interwencji zmierzających do ich rozwiązania. Na tym etapie projektu dysponujemy oczywiście jedynie przekrojową diagnozą stanu rzeczy. W miarę realizacji kolejnych etapów będą się pojawiały także możliwości identyfikacji zmian.

„Bilans Kapitału Ludzkiego” jest projektem, którego idea narodziła się w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości - jako reakcja na deficyt informacji odczuwany w toku prac nad planowaniem wsparcia sektora przedsiębiorstw w rozwoju zasobów ludzkich, w oparciu o środki Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Po przeprowadzeniu pilotażu wstępnej wersji koncepcji badania PARP zaprosiła do współpracy - jako partnera w projekcie - zespół Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych

Uniwersytetu Jagiellońskiego, ściśle związany personalnie także z Zakładem Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych Instytutu Socjologii UJ. Od samego początku badanie zostało zaplanowane jako wieloaspektowy przegląd popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, powtarzany w pięciu kolejnych latach. Badanie to składa się z następujących modułów, wyróżnionych ze względu na badaną zbiorowość:

1. Badanie pracodawców (z wyłączeniem administracji publicznej oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa oraz niektórych innych, niedużych sekcji, których wykaz jest w raporcie metodologicznym).
2. Badanie ludności w wieku produkcyjnym.
3. Badanie uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych.
4. Badanie studentów ostatnich lat studiów I i II stopnia.
5. Badanie bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy.
6. Badanie ofert pracy umieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy i na portalach internetowych.
7. Badanie firm i instytucji szkoleniowych.

Te oparte na danych pierwotnych badania są uzupełnione analizą instytucjonalnych zbiorów danych, takich jak System Informacji Oświatowej i gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny dane ze „Sprawozdań o studiach wyższych” (S-10). Szczegółowe informacje na temat wielkości prób i sposobu gromadzenia danych są zawarte w raporcie metodologicznym i poszczególnych raportach tematycznych.

Powyższe zestawienie wskazuje na to, że udało się przeprowadzić wszechstronne badanie czynników decydujących o sytuacji w zakresie kapitału ludzkiego w Polsce. Badanie jest prowadzone na bardzo dużych próbach dających możliwość prowadzenia wielu analiz, także na poziomie województw. Pod tym względem jest to niewątpliwie badanie unikalne.

W toku prac koncepcyjnych i konsultacji, a także kolejnych testów, został wypracowany zestaw narzędzi badawczych, które zawsze stanowią kompromis pomiędzy zestawem pytań, na które chciałoby się znać odpowiedź, a możliwościami realizacyjnymi: nie da się przeprowadzić badań, nie będących ustawowym obowiązkiem, w których długość kwestionariusza powoduje odmowę współpracy po stronie badanych. Zdajemy sobie sprawę, że w związku z tym część Czytelników może być zawiedziona tym, iż nie zadaliśmy pewnych pytań, na które chcieliby znać odpowiedź. Możemy z góry powiedzieć, że w tym zakresie łączy nas z nimi niezaspokojona ciekawość. Selekcji zagadnień dokonywaliśmy przede wszystkim w oparciu o przeprowadzone przez nas rozpoznanie potrzeb informacyjnych podmiotów, które zamierzają wykorzystywać wyniki tych badań do konstruowania efektywniejszych interwencji publicznych w dziedzinie rozwoju zasobów kapitału ludzkiego w Polsce. Do potrzeb tych podmiotów będzie dostosowany także właściwy rytm tych badań: będą się one odbywały na przełomie I i II kwartału - tak, aby do końca czerwca danego roku mogły być dostarczone wstępne wyniki, a do września raport finalny, który dzięki temu będzie mógł być wykorzystany w pracach planistycznych. Wyjątkowo, pierwsza edycja badań została przeprowadzona w okresie od końca sierpnia do grudnia 2010 r. Druga edycja jest obecnie w fazie realizacji. Taki harmonogram ma swoje mocne i słabe strony. Do mocnych należy przede wszystkim możliwość połączenia zbiorów w celu rozpoznania profili potrzeb artykułowanych przez pracodawców na niższym poziomie agregacji niż ma to miejsce w przypadku wyników jednej edycji. Pozwoli nam to także zbadać krótkookresową zmianę, która wystąpiła pomiędzy końcem okresu względnej stagnacji na rynku pracy a okresem rozpoczynającego się ożywienia. Uchwycimy również pewne właściwości sezonowe - w związku z realizacją badań w dwóch odmiennych okresach. W przypadku największych firm zmiany te będziemy śledzić także na podpróbie panelowej. Do słabych stron należy zapewne zakłócenie rytmu badań z punktu widzenia śledzenia trendu w toku wieloletnich badań oraz wpływ czasu od okresu zgromadzenia wyników do wykorzystania ich w planowaniu. Sądzymy jednak, że korzyści co najmniej równoważą te słabe strony. Opóźniony start pierwszej edycji badań wynikał z przyczyn formalno-technicznych (wyłanianie wykonawcy badań terenowych), ale uzyskano niezamierzone efekty, które z pewnością zostaną spożytkowane już przy okazji przygotowania raportów z drugiej edycji badań.

Próby do badań były konstruowane tak, aby dać użyteczną informację nie tylko na szczeblu centralnym, lecz także regionalnym. Szczegóły są zawarte w raporcie metodologicznym. Tu warto zwrócić uwagę, że ze względu na ten regionalny wymiar analiz zarówno próba ludności, bezrobotnych, czy oddziałów szkolnych z jednej strony, jak i próba przedsiębiorstw (z wyjątkiem segmentu przedsiębiorstw dużych, w którym zbadaliśmy wszystkie pomioty, które zechciały wziąć udział w badaniu) zostały wylosowane w jednakowej liczbie w każdym województwie. Jest to mniej efektywny schemat z punktu widzenia analizy danych na poziomie krajowym (tu nadrabiamy liczebnością prób), ale bardziej efektywny z punktu widzenia porównań między województwami i analiz w obrębie województw. I tak, w przypadku analizy zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników często szczegółowe analizy na poziomie województwa są ograniczone. Nawet w naszej, licznej skądinąd, próbie, tylko co piąte przedsiębiorstwo deklarowało zapotrzebowanie na nowych pracowników. Próba przedsiębiorstw została skonstruowana z dużą nadreprezentacją podmiotów zatrudniających co najmniej

10 pracowników. Podmioty do 9 pracowników stanowią wg GUS ok. 95% badanej zbiorowości. Natomiast skala popytu na pracowników ze strony większych podmiotów jest niewspółmiernie duża w stosunku do ich udziału w badanej zbiorowości. Skoncentrowanie uwagi na większych podmiotach jest więc uzasadnione. Jednak w konsekwencji, wraz z dystrybucją próby ze względu na potrzeby informacyjne województw, prowadzi to do odmienności składu próby w stosunku do populacji w odniesieniu do segmentów wielkości i województwa stanowiącego siedzibę firmy. W przypadku analizy rozkładów cech na poziomie całego kraju konieczne jest więc używanie wag.

Badania te stanowiły ogromne wyzwanie logistyczne. Mogły mu sprostać tylko największe organizacje badawcze oraz Główny Urząd Statystyczny, który jednak z różnych powodów nie mógł włączyć się w realizację tego projektu. GUS jednak wspiera ten projekt w pełnym, dopuszczalnym prawem zakresie, za co jesteśmy niezmiernie wdzięczni.

Badanie terenowe realizowała, wyłoniona w trybie przetargu, największa działająca w Polsce firma badawcza – Millward Brown SMG/KRC. Trzeba powiedzieć, że nawet dla firmy o tak potężnym potencjale równoległa realizacja siedmiu modułów badawczych była nie lada wyzwaniem. Badania zakończyły się pomyślnie, choć wiele się przy tej okazji także nauczyliśmy. Jesteśmy wdzięczni naszym partnerom po stronie firmy badawczej za zaangażowanie w projekt i dokładanie starań, by proces gromadzenia danych spełniał najwyższe możliwe do osiągnięcia standardy. Jesteśmy przekonani, że ta współpraca zaowocuje także w kolejnych edycjach badań. Pierwszy zestaw raportów, który przekazujemy wszystkim zainteresowanym, to raporty tematyczne zawierające podsumowanie poszczególnych modułów. Stanowią one przegląd uzyskanych wyników i pozwalają się zorientować w zakresie pozyskanych informacji. Zawierają także wiele, mamy nadzieję, interesujących obserwacji dotyczących zbadanych zbiorowości.

W głównej mierze ich celem jest jednak sprawozdanie z wyników, ale jeszcze bez ich wzajemnego powiązania. Takie powiązanie w skali rynku pracy (ze wskazanymi wyłączeniami po stronie pracodawców) zostanie zaprezentowane w raporcie głównym, który zostanie przedstawiony w odrębnej publikacji.

Siłą rzeczy raporty przeglądowe muszą pozostawać na pewnym poziomie ogólności, zwłaszcza jeśli chodzi o charakterystykę wymagań związanych z pracownikami poszukiwanymi na różne stanowiska pracy. Często wymagania te są unikalne. Także charakterystyka działalności firmy jest bardzo specyficzna. W raportach operuje się klasyfikacjami o stosunkowo wysokim stopniu agregacji. Wynika to m.in. z faktu, że mimo bardzo dużej próby przedsiębiorstw, tylko jedna piąta poszukiwała pracowników, co dawało zdecydowanie mniejszą podstawę do analiz. A nawet jeśli – jak w przypadku badania próby ludności – wielkość analizowanego zbioru danych była zdecydowanie większa, to liczba możliwych zawodów stawiała wymóg ich klasyfikacji. Prezentowany przegląd jest pierwszym przybliżeniem. Bardziej szczegółowe zestawienia zainteresowani Czytelnicy będą mogli samodzielnie wygenerować przy pomocy aplikacji, która zostanie udostępniona na stronie internetowej projektu.

Liczymy na to, że zarówno udostępnione raporty przeglądowe, jak i raport syntetyczny integrujący wyniki badań w poszczególnych modułach pod kątem bilansu kompetencji na polskim rynku pracy, dostarczą ważnych danych pomocnych w planowaniu działań w zakresie wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Sądzimy, że będzie także użyteczny dla przedsiębiorstw – w zakresie planowania rozwoju zasobów ludzkich w firmach, oraz dla sektora firm szkoleniowych – w zakresie kształtowania ich oferty. Dostrzegamy jego potencjał w zakresie tworzenia polityki edukacyjnej w stosunku do osób bezrobotnych, choć reprezentatywne badania segmentu zarejestrowanych bezrobotnych napotykać na istotne trudności. Projekt ten jest komplementarny względem innych badań z tego obszaru, w tym m.in. badań prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych, których wspólnym celem jest poprawa jakości działań w dziedzinie kształcenia przez całe życie, od wczesnego dzieciństwa do późnej starości. Działania te są jednym ze strategicznych wyzwań rozwojowych Polski. Powiedzieć za Andrzejem Fryczem-Modrzewskim: *Takie będą Rzeczypospolite, jakie ich młodzieży chowanie* – to powiedzieć za mało. Bo owo "chowanie" powinno teraz dotyczyć nie tylko młodzieży, ale i dorosłych. Czy jednak jako społeczeństwo jesteśmy na to gotowi?

2. Główne wnioski

2.1. Zapotrzebowanie na pracowników

W trzecim kwartale 2010 r. stosunkowo niewielu pracodawców poszukiwało pracowników – jedynie 17% z nich wykazało taką potrzebę. Najczęściej potrzebę zatrudnienia nowych osób deklarowali pracodawcy z największych przedsiębiorstw i instytucji „zatrudniających ponad 250 osób” – taką potrzebę deklarowała ponad połowa z nich.

Największe zapotrzebowanie na nowych pracowników wykazywali pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (20% z nich szukało nowych osób do pracy) oraz ci, zajmujący się ochroną zdrowia oraz opieką społeczną (22% wskazało na potrzebę zatrudnienia nowych ludzi). Najmniejszą potrzebę zatrudnienia nowych osób zgłaszali pracodawcy działający w branży edukacyjnej.

Pracodawcy przeważnie szukali pracowników z trzech grup zawodowych:

1. Robotników wykwalifikowanych (40% pracodawców, szukających pracowników potrzebowało osób w takim zawodzie): kierowców i operatorów pojazdów, robotników budowlanych, robotników obróbki metali i przemysłu spożywczego.
2. Specjalistów (40% pracodawców, chcących zatrudnić nowe osoby, potrzebowało takich pracowników): w zakresie ekonomii i zarządzania, lekarzy i innych w zakresie zdrowia, inżynierów i architektów, informatyków i innych w zakresie telekomunikacji, nauczycieli różnego stopnia.
3. Pracowników usług (20% pracodawców, którzy potrzebowali nowych pracowników szukało w tych zawodach): przede wszystkim sprzedawców, ale też pracowników usług osobistych oraz obsługi klienta.

Taką strukturę zapotrzebowania na pracowników w różnych zawodach potwierdziły wyniki analiz ofert pracy. Pracodawcy za pomocą ogłoszeń w portalach internetowych oraz składanych do Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej szukali pracowników z trzech grup – specjalistów (dotyczyło ich 22% analizowanych ofert pracy), robotników wykwalifikowanych (20% ogłoszeń) oraz pracowników usług (18% ogłoszeń).

Bez względu na rodzaj prowadzonej działalności oraz wielkość przedsięwzięcia, pracodawcy poszukujący pracowników potrzebowali przede wszystkim osób do pracy w zawodach specjalistycznych i robotników wykwalifikowanych. Relatywnie, największy popyt na specjalistów zgłaszali pracodawcy poszukujący pracowników z największych podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 1000 osób, połowa pracodawców poszukujących osób do pracy w takich przedsiębiorstwach potrzebowała właśnie specjalistów. Większe zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników w zawodach specjalistycznych deklarowali również pracodawcy, poszukujący nowych osób do pracy w branży edukacyjnej i zajmującej się ochroną zdrowia oraz pomocą społeczną. Patrząc na bardziej szczegółowe wskaźniki, informujące o sumie zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach, okazuje się, że w III kwartale 2010 r. pracodawcy poszukiwali ogółem prawie milion osób do pracy w różnych zawodach (suma pracowników poszukiwanych przez pracodawców po uwzględnieniu wagi populacyjnej)¹. Najwięcej osób poszukiwano w następujących zawodach:

- robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) – ponad 120 000,
- specjaliści do spraw zdrowia – czyli lekarze i inny personel służby zdrowia – ponad 90 000,
- kierownicy różnych kategorii oraz operatorzy pojazdów – ponad 90 000,
- sprzedawcy – ponad 70 000.

Potwierdza to ogólne deklaracje pracodawców, poszukujących pracowników, co do ich zapotrzebowania na poszczególne zawody. Warto też podkreślić, że osób o wskazanych tutaj zawodach poszukiwało też w Polsce najwięcej pracodawców – ponad 60 000 przedsiębiorstw zgłaszało taką potrzebę.

Najbardziej chłonny rynek, jeśli chodzi o poszukiwanie nowych pracowników miały województwa:

1. Mazowieckie – ponad 180 000 pracowników.

Pracodawcy w tym regionie szukali najwięcej osób w każdej kategorii zawodowej, co świadczy dodatkowo o dużym zapotrzebowaniu na wszelką siłę roboczą tego centralnego regionu kraju.

2. Śląskie – ponad 110 000 pracowników.

W przypadku tego regionu pracodawcy, szukający nowych pracowników, potrzebowali głównie specjalistów (prawie 35 000 osób poszukiwanych do pracy w tych zawodach) robotników wykwalifikowanych (ponad 20 000 osób) oraz pracowników biurowych (prawie 17 000 osób).

3. Małopolskie – ponad 90 000 pracowników.

¹ Czytając te wnioski i przytaczane wyniki należy traktować je wskaźnikowo jako informację o ogólnej strukturze zapotrzebowania na pracowników w różnych zawodach. Sumaryczne dane są bowiem obarczone dużymi przedziałami ufności, wynikającymi po części z charakteru wag populacyjnych, ale i z dużego zróżnicowania liczby poszukiwanych pracowników przez różnych pracodawców.

Pracodawcy z tego regionu deklarowali duże zapotrzebowanie na specjalistów (ponad 30 000 osób poszukiwanych do takiej pracy), sprzedawców i pracowników usług (ponad 20 000 osób) oraz robotników wykwalifikowanych (ponad 15 000 osób).

Jeżeli chodzi o pozostałe regiony kraju, to warto zwrócić uwagę na to, iż Dolny Śląsk wyprzedził Wielkopolskę, jeśli chodzi o potrzeby rynku pracy – pracodawcy potrzebowali więcej osób do pracy w tym pierwszym regionie.

Największe sumaryczne zapotrzebowanie na pracowników deklarowali pracodawcy, działający w sektorze związanym z handlem, hotelarstwem i gastronomią – czyli usługami dla ludności. Przedsiębiorstwa z tego sektora wygenerowały zapotrzebowanie na ponad 280 000 osób, przede wszystkim jako sprzedawców i pracowników usług. Drugą branżą, której pracodawcy wykazywali również duży ogólny popyt na pracowników, była branża budowlana i transportowa – pracodawcy szukali ponad 260 000 osób, głównie w zawodach robotników budowlanych i kierowców oraz operatorów pojazdów. Najmniej pracowników potrzebowali pracodawcy, działający w branży edukacyjnej – zaledwie około 18 000 osób – przede wszystkim specjalistów. Ogólnie można zatem powiedzieć, że wzrost zatrudnienia w Polsce odbywa się dzięki działalności handlowej, przedsięwzięciom w zakresie budownictwa oraz transportu.

2.2. Wymagania stawiane poszukiwanym pracownikom

Pracodawcy przykładają różną miarę do kryteriów oceny kandydatów, starających się o pracę na określonych stanowiskach. Ogólnie największe znaczenie mają:

- Doświadczenie zawodowe (68% pracodawców, poszukujących pracowników, zwracało na to uwagę) – pracodawcy oczekiwali minimum rocznego stażu pracy, ale w przypadku zawodów kierowniczych minimalna długość stażu wynosiła już 3 lata.
- Płeć (miała znaczenie dla 65% pracodawców, poszukujących pracowników) – paradoksalnie pracodawcy przywiązywali dużą wagę do płci kandydata, ale znaczenie tego czynnika wynika ze specyfiki danego zawodu. I tak, w przypadku zawodów specjalistycznych i kierowniczych była to kwestia drugorzędna, natomiast liczyła się w zawodach robotniczych, gdzie pracodawcy preferują mężczyzn. Płeć była ważnym kryterium również dla pracodawców, szukających pracowników usługowych i biurowych – tutaj preferowane były kobiety.
- Poziom wykształcenia (ważny dla 63% pracodawców, poszukujących pracowników) – im bardziej wyspecjalizowany zawód, tym bardziej było wymagane wyższe wykształcenie. Pracodawcy właściwie nie zatrudniliby osób z wykształceniem podstawowym. Wykształcenie zasadnicze zawodowe dawało możliwość ubiegania się o pracę w zawodach robotniczych, ale preferowane było w tym zakresie wykształcenie średnie. W przypadku zawodów specjalistycznych i kierowniczych właściwie wykształcenie wyższe stanowiło minimum przy ubieganiu się o taką pracę. Pracodawcy poszukujący pracowników do pracy w mniejszych przedsiębiorstwach lub instytucjach, byli mniej wymagający jeśli chodzi o poziom wykształcenia kandydatów – dopuszczali na określone stanowiska osoby z wykształceniem niższym niż reprezentanci z większych podmiotów.
- Znajomość języka obcego i wyuczony zawód były kryteriami zdecydowanie rzadziej brany pod uwagę przez pracodawców poszukujących pracowników – były ważne przy ocenie kandydatów dla mniej niż połowy pracodawców (odpowiednio 46% i 37%).

Nieco inaczej wyglądają wymagania pracodawców formułowane w ofertach pracy. Najczęściej w ogłoszeniach pojawiały się bowiem odwołania do: doświadczenia zawodowego lub stażu pracy (wymaganie to było formułowane w 96% ofert) oraz poziomu wykształcenia (w 54% ofertach). Małe znaczenie miała znajomość języka obcego, gdyż formułował ją co piąty pracodawca w swoim ogłoszeniu.

2.3. Wymagania kompetencyjne stawiane poszukiwanym pracownikom

Pracodawcy poszukujący pracowników, oceniając przydatność kompetencji kandydatów do pracy w określonych zawodach, zwracali przede wszystkim uwagę na specyficzne kompetencje zawodowe, związane z wykonywaniem czynności i obowiązków w danym zawodzie – potrzebę posiadania takich kompetencji podkreślała połowa pracodawców szukających osób do pracy.

Pośród niespecyficznych kompetencji wymaganych od poszukiwanych pracowników wskazywano najczęściej na:

- Kompetencje samorganizacyjne (ważne dla 42% pracodawców, poszukujących pracowników): związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz z motywacją do pracy.

Na ten ostatni element zwracali uwagę zwłaszcza pracodawcy, poszukujący robotników niewykwalifikowanych. Duże znaczenie tych kompetencji podkreślają również wymagania formułowane przez pracodawców w ofertach pracy, w których 31% odniesień do potrzebnych kompetencji dotyczyło właśnie tych – samorganizacyjnych.

- Kompetencje interpersonalne (zwracało na nie uwagę 38% pracodawców, poszukujących pracowników): dotyczące kontaktów z ludźmi, tak ze współpracownikami jak i klientami. Te kompetencje są wymagane od osób starających się o pracę umysłową – w zawodach kierowniczych, specjalistycznych, technicznych, biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców.

Odniesienia do tych kompetencji pojawiły się w 27% ogłoszeń.

W przypadku kierowników liczyły się również kompetencje kierownicze (zdolności kierowania ludźmi i organizacja pracy) oraz kompetencje kulturalne – związane z byciem twórczym, byciem na bieżąco oraz dobrą autoprezentacją.

Najmniejsze znaczenie pracodawcy szukający pracowników przykładali do kompetencji:

- matematycznych, czyli ogólnie wykonywania obliczeń (ważne tylko dla 2% pracodawców, szukających pracowników a odniesienie do tych kompetencji pojawiło się tylko w 0,5% ofert pracy). Jedynie pracodawcy, szukający pracowników usług, zgłaszali większe zapotrzebowanie na te kompetencje, ale było to zaledwie 7% pracodawców poszukujących osób do pracy w tym zawodzie,
- biurowych (ważne dla 3% pracodawców poszukujących pracowników): obejmujące organizowanie i prowadzenie prac biurowych oraz znajomość obsługi sprzętu biurowego. Kompetencje te były nieco częściej wskazywane w ofertach pracy – stanowiły 12% wymagań dotyczących posiadanych kompetencji.

2.4. Trudności ze znalezieniem pracowników

Bardzo wielu pracodawców, szukających pracowników, doświadcza problemów w znalezieniu odpowiednich osób – wskazywało na to aż 75% tych, którzy aktualnie poszukują pracowników. Największe problemy dotyczą znalezienia osób w zawodach, które jednocześnie są najczęściej poszukiwane, czyli:

1. Specjalistów – do spraw zdrowia, spraw ekonomicznych i zarządzania, nauczania i wychowania, nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, ale również średni personel do spraw biznesu i administracji.
2. Robotników wykwalifikowanych – przede wszystkim kierowców, pracowników budowlanych, obróbki metali, w przetwórstwie spożywczym, elektryków i monterów.
3. Pracowników usług – sprzedawców, pracowników usług osobistych.

Problemów ze znalezieniem pracowników doświadczali przede wszystkim pracodawcy z najmniejszych podmiotów (76% z nich miało takie trudności) oraz pracodawcy prowadzący firmy zatrudniające od 250 do 1000 osób (aż 82% zgłaszało takie problemy). Kłopoty w zatrudnieniu odpowiednich osób miała z kolei tylko połowa pracodawców z największych przedsiębiorstw ponad 1000-osobowych.

Głównym powodem problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników było to, że kandydaci nie spełniali oczekiwań pracodawców – była to przyczyna w trzech czwartych przypadków. Jedynie przy poszukiwaniu pracowników w zawodach specjalistycznych, pracodawcy przyznawali, że często nikt nie zgłaszał się do tej pracy (opinie 30% pracodawców poszukujących takich pracowników i doświadczających trudności w ich znalezieniu), co po raz kolejny potwierdza niedobór takich pracowników. Charakterystyczne było również, że w przypadku osób do prac prostych jedna czwarta pracodawców przyznała że kandydaci mieli zbyt wygórowane wymagania finansowe związane z wykonywaniem takich zawodów.

Główne przyczyny niespełniania oczekiwań pracodawców to:

- brak odpowiednich kompetencji – był problemem znalezienia pracownika dla 42% pracodawców, którzy szukali osób do pracy,
- niedostateczne doświadczenie zawodowe było wymieniane przez co czwartego pracodawcę, poszukującego pracowników i mającego problemy z ich znalezieniem. Problem ten dotyczył przede wszystkim zawodów kierowniczych oraz – w mniejszym stopniu – zawodów robotniczych,
- brak motywacji do pracy był problemem w co piątym przypadku, a problem z motywacją mieli przede wszystkim kandydaci do pracy biurowej i robotnicy do prac prostych.

Warto podkreślić, że brak certyfikatów czy uprawnień w zasadzie nie był problemem – wskazało go jedynie 7% pracodawców, mających kłopot ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

W przypadku brakujących kompetencji, pracodawcom doświadczającym problemów ze znalezieniem pracowników chodziło o nieodpowiedni poziom kompetencji zawodowych, związanych specyficznie z określonymi zawodami. Z pozostałych kompetencji ogólnych najczęściej wskazywano na kompetencje interpersonalne (związane z kontaktami z innymi ludźmi oraz pracą w zespole), ale braki te dotyczyły tylko kandydatów do zawodów kierowniczych, biurowych oraz robotników do prac prostych.

2.5. Ocena kompetencji zatrudnionych pracowników

Ogólnie pracodawcy byli zadowoleni z umiejętności swoich pracowników – połowa (53%) była w pełni usatysfakcjonowana, a 43% było zadowolonych, chociaż uważali, że warto jeszcze doszkolić pracowników.

Jeśli pracodawcy mieliby możliwość podniesienia poziomu umiejętności swoich pracowników, to przede wszystkim skupiliby się na:

- umiejętnościach zawodowych związanych z danym stanowiskiem (opinie 56% pracodawców),
- kompetencjach samorganizacyjnych, obejmujących organizację własnej pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość oraz ogólnie motywację do pracy (24% pracodawców),
- kompetencjach interpersonalnych, związanych z kontaktami z innymi ludźmi i umiejętnością pracy w zespole (18% pracodawców) – szczególnie pracodawcy sektora usługowego – od hotelarstwa, gastronomii, handlu, przez usługi specjalistyczne, po edukację, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną.

2.6. Prognoza zmian zatrudnienia

Biorąc pod uwagę zmiany zatrudnienia w ostatnim roku (dla badanych, to rok 2010), to ogólnie pracodawcy z różnych branż i firm o różnym rozmiarze wskazywali na zwiększony popyt na zawody specjalistyczne oraz robotników wykwalifikowanych, natomiast na zmniejszenie zatrudnienia robotników do prac prostych.

Oceniając przyszłe zmiany zatrudnienia, pracodawcy byli w trzecim kwartale 2010 roku umiarkowanymi optymistami – pomimo tego, że 60% z nich uznało, iż zatrudnienie pozostanie na tym samym poziomie, to jednak pozostała jedna trzecia przyznała, że zatrudnienie zwiększy się (zmniejszenie zatrudnienia przewidywało tylko 7% pracodawców).

Wszyscy pracodawcy zostali też zapytani o powody ograniczenia wzrostu zatrudnienia. Za najważniejsze uznane zostały:

- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (opinie 71% pracodawców),
- zbyt wysokie podatki (opinie 71% pracodawców),
- niestabilna sytuacja gospodarcza (opinie 66% pracodawców).

Ci pracodawcy, którzy prognozowali zmniejszenie zatrudnienia, jeszcze mocniej wskazywali właśnie te przyczyny ograniczające zatrudnienie i dodatkowo podkreślali wpływ dużej konkurencji na rynku (71% tych pracodawców, którzy przewidywali spadek zatrudnienia).

3. Metodologia badań

Badania wśród pracodawców były jednym z siedmiu modułów realizowanych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Z perspektywy całego projektu był to jednak najważniejszy element badań, ze względu na kluczową rolę pracodawców na rynku pracy. Odpowiadają oni bowiem za podażową stronę tego rynku, generując zapotrzebowanie na pracowników pracujących w konkretnych zawodach i posiadających wymagane zestawy kompetencji. Pytania zadane pracodawcom miały na celu zdiagnozowanie ich aktualnego zapotrzebowania na pracowników oraz wskazanie na potencjalne luki kompetencyjne.

W związku z tym, że badania pracodawców były tylko jednym z elementów całego projektu badawczego, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na wstępie jakie jest rozumienie kilku kluczowych terminów, związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonej pracy, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy²:

Kompetencje	Sformułowanie w kwestionariuszu
• kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
• techniczne	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
• matematyczne	Wykonywanie obliczeń
• komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
• kulturalne	Zdolności artystyczne i twórcze
• fizyczne	Sprawność fizyczna
• samoorganizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
• interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi
• biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
• kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
• dyspozycyjne	Dyspozycyjność

Oprócz jedenastu ogólnych klas kompetencji których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom, często pojawiały się opinie, dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko, jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność, wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu, instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu – kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem przykładowo prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego, itp.

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, częściej niż zawód używane jest określenie stanowiska, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą zwią-

² Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostanie przedstawione w raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań.

zane jest wykonywanie określonego zestawu czynności, wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy, szukając pracowników, chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych, od którego wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik bądź tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów, opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów, zawartego w tym standardzie. Dlatego, mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności, przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych, w raporcie są wykorzystywane dwa rodzaje kategoryzacji – grupy wielkie i duże. Do tzw. grup wielkich, zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych zaliczamy:

1. Przedstawicieli władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
2. Specjalistów,
3. Techników i innych średniego personelu,
4. Pracowników biurowych,
5. Pracowników usług i sprzedawców,
6. Rolników, ogrodników, leśników i rybaków,
7. Robotników przemysłowych i rzemieślników,
8. Operatorów i monterów maszyn i urządzeń,
9. Pracowników przy pracach prostych.

Do tzw. grup dużych zaliczamy 40 bardziej szczegółowych grup zawodowych. Są to:

- Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni,
- Kierownicy do spraw zarządzania i handlu,
- Kierownicy do spraw produkcji i usług,
- Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych,
- Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych,
- Specjaliści do spraw zdrowia,
- Specjaliści nauczania i wychowania,
- Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania,
- Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych,
- Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury,
- Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych,
- Średni personel do spraw zdrowia,
- Średni personel do spraw biznesu i administracji,
- Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny,
- Technicy informatycy,
- Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni,
- Pracownicy obsługi klienta,
- Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej,
- Pozostali pracownicy obsługi biura,
- Pracownicy usług osobistych,
- Sprzedawcy i pokrewni,
- Pracownicy opieki osobistej i pokrewni,
- Pracownicy usług ochrony,
- Rolnicy produkcji towarowej,
- Leśnicy i rybacy,
- Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby,
- Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków,
- Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni,
- Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni,

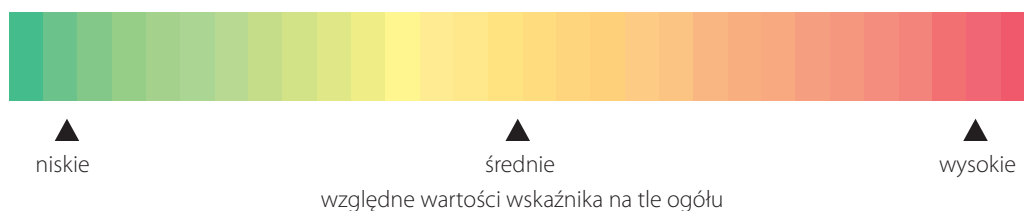
Metodologia badań

- Elektrycy i elektrycy,
- Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni,
- Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych,
- Monterzy,
- Kierowcy i operatorzy pojazdów,
- Pomoce domowe i sprzątaczkę,
- Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie,
- Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie,
- Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki,
- Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach,
- Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych.

Opis skali kolorów

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie, przyjmując podejście „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że chodzi tu właśnie o wartości względne poszczególnych wskaźników, czyli ukazujące jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.

Kolorowanie tabel



3.1. Podejście zastosowane w badaniu pracodawców

Rozmowy z pracodawcami prowadzone były w terminie od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. W badaniu założono wykorzystanie podejścia multi-mode polegającego na jednoczesnym wykorzystaniu różnych sposobów kontaktu z respondentami, np. osobiście, telefonicznie, itp. Pierwotnie założono zastosowanie wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego CATI, wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo CAPI oraz ankiety internetowej CAWI. Podczas realizacji badań przez MillwardBrown SMG/KRC jako główny sposób kontaktu z respondentami wybrano CATI – przeprowadzono w ten sposób 91% wywiadów. Wspomagano się dodatkowo wywiadem osobistym (5% wywiadów) oraz ankietą internetową (4% wywiadów).

Badaniem objęto pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, czyli te, które w czasie realizacji badania terenowego, zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Tym samym, z populacji badanej w tym module wykluczone zostały osoby samozatrudnione, które uczestniczyły w badaniu ludności. W badaniach skoncentrowano się na wybranych kategoriach podmiotów. Z badanej populacji wykluczone zostały podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (dalej: PKD): rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, a także organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowych i związki grup producentów rolnych. Dokład-

ne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby. Warto jednocześnie podkreślić, patrząc na zakres badanej populacji, że założona populacja objęła zdecydowaną większość pracodawców funkcjonujących na polskim rynku pracy, w szczególności, gdy uwzględni się liczbę pracowników w nich zatrudnionych.

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON zweryfikowanej przy użyciu innych informacji dotyczących tych podmiotów dostępnych GUS. Zastosowanie REGON, jako źródła danych, pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji. Uzupełniająco, w końcowej fazie badania, w przypadku kategorii podmiotów, z którymi trudniej było zrealizować badanie, wykorzystano operat MillwardBrown SMG/KRC pochodzący z bazy EFEKT będącej w dyspozycji Polskiego Centrum Marketingowego. Udział próby zrealizowanej na bazie EFEKT był jednak marginalny. Zrealizowano bowiem tylko 6,5% próby w oparciu ten operat.

Losowanie podmiotów miało charakter warstwowy (względem województwa i wielkości podmiotu) nieproporcjonalny (aby zachować równomierny rozkład badanych podmiotów na województwa oraz ze względu na dominację w populacji podmiotów z kategorii „do 9” pracowników). Pierwotnie próba podzielona została na dwie: 1) próbę największych podmiotów (próba wyczerpująca, 250+ oraz losowo dobranych podmiotów z podklasy 50-249 pracowników, przy założeniu, że 90% dołosowanych podmiotów stanowią te z podklasy 100-249 pracowników) oraz 2) próbę podmiotów dobranych losowo z pozostałych warstw podmiotów. W pierwszym losowaniu z podklas 0-9³, 10-49, 50-249 pracowników wylosowane zostały podmioty w równej liczbie w każdym województwie zasadniczo proporcjonalnie do udziału tych kategorii w województwie, przy czym z podklasy 0-9 zatrudnionych pracowników wylosowano połowę podmiotów w stosunku do tej wynikającej z udziału w populacji. Pozostałe rekordy przypadające na podklasę 0-9 pracowników w każdym województwie w oparciu o rozkład wszystkich klas wielkości wylosowano z pozostałych dwóch kategorii (10-49, 50-249) proporcjonalnie od ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów. Dobór zakładał 60% stopę zwrotów i zapas rekordów w związku z możliwymi błędami operatu (nawet do około 20% ze względu na niemożliwość wyłączenia przed realizacją badania osób samo zatrudnionych oraz na możliwą nieaktualność danych czy błędy w danych kontaktowych do firm). Ze względu na trudności w realizacji zakładanej stopy zwrotów dołosowane zostały dwie próby wielkości odpowiednio – 5360 oraz 5296 z podklas 0-9, 10-49, 50-249 pracowników we wszystkich 16 województw, w sposób analogiczny do próby nr 2 opisanej wyżej. Dodatkowo, w celu dopełnienia zakładanej liczby zrealizowanych wywiadów w warstwach podmiotów najmniejszych i dużych zostały wylosowane w sposób prosty losowy z bazy EFEKT 2862 rekordy z podklasy 1-9 pracowników oraz dobrane niedublujujące się podmioty z podklasy 250-999 pracowników (216).

Tabela M1

Zrealizowana próba przedsiębiorstw według przedziałów wielkości zatrudnienia z uwzględnieniem techniki zbierania danych

Technika zbierania danych	Wielkość zatrudnienia						SUMA	%
	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+			
CATI	2 816	6 330	4 094	1 236	152	14 628	91	
CAWI	32	236	253	125	10	656	4	
CAPI	111	176	227	162	49	725	5	
SUMA	2 960	6 742	4 575	1 523	211	16 009	100	

Źródło: Raport metodologiczny z badania pracodawców 2010, Millward Brown SMG/KRC

³ Losowanie mogło odbywać się tylko z tak określonej grupy, choć docelowo w badaniu nie brały udział osoby samo zatrudnione.

Ważenie próby pracodawców

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby, wynikających z przyjętego planu losowania: próba została wylosowana (z wyłączeniem 9900 największych przedsiębiorstw, które stanowiły warstwę o wewnętrznym prawdopodobieństwie wejścia jednostek równym 1) w jednakowej liczebności (1435) w każdym województwie w warstwach wyznaczonych przez liczbę zatrudnionych: do 9, 10-49, 50-249 (z wyłączeniem z tej ostatniej przedsiębiorstw, które uzupełniły warstwę największych podmiotów) proporcjonalnie do udziału tych warstw w populacjach województw, z wyjątkiem warstwy do 9 zatrudnionych, której udział wynosił w próbie każdego województwa połowę jej udziału w populacji tegoż województwa. Rekordy przypadające pierwotnie na podklasę 0-9 pracowników wylosowano z pozostałych dwóch podklas, proporcjonalnie od ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów. Ze względu na trudności w realizacji zakładanej stopy zwrotów dolosowane zostały dwie próby wielkości odpowiednio – 5360 oraz 5296 z podklas 0-9, 10-49, 50-249 pracowników we wszystkich 16 województw, w sposób analogiczny do próby opisanej wyżej. Dodatkowo, w celu dopełnienia zakładanej liczby zrealizowanych wywiadów w warstwach podmiotów najmniejszych i największych, zostały wylosowane w sposób prosty losowy przez Millward Brown SMG/KRC 2862 rekordy z podklasy 1-9 pracowników oraz dobrane niedublujące się podmioty z podklasy 250-999 pracowników (216).

Mimo starań firmy realizującej badanie terenowe, tylko część przedsiębiorstw wzięła w nim udział. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji włączony został do zestawu zmiennych stratyfikujących podział na 6 kategorii PKD utworzonych specjalnie dla potrzeb ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących różnicowanie międzyklasowe, kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach.

Ostatecznie obliczenie wag nastąpiło tak, by udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD odpowiadał ich udziałowi w operacie losowania stanowiącego najlepszy, dostępny aktualnie stan rejestru przedsiębiorstw aktywnych w Polsce w okresie prowadzenia badania (GUS). Wyliczono wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane sumujące się do liczebności próby. Dla potrzeb szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą mniej więcej górnemu kwartylowi, powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych służący między innymi do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga-liście); górny „zawias Tukey’a” obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw, pod względem liczby zatrudnionych wymienionej wyżej.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada wyraźnie w sytuacji analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w przypadku analizy w obrębie tych kategorii, niższa liczebność próby jest kompensowana, w pewnym stopniu, mniejszą utratą precyzji ze względu na wariancję wag. W przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

3.2. Podejście zastosowane w badaniu ofert pracy

Podejście zastosowane w badaniu ofert pracy

Zgodnie ze specyfiką projektu, badaniem objętych zostało 20 009 ofert pracy ze wszystkich 16 województw (z wykluczeniem staży i praktyk dla studentów i uczniów) do wykonywania w granicach Polski.

Przedmiotem analiz były unikalne ogłoszenia o pracę, które zostały zgromadzone w Powiatowych Urzędach Pracy (41% ogłoszeń w bazie) oraz opublikowane w Internecie, za pośrednictwem niepublicznych portali pośrednictwa pracy (59% ogłoszeń w bazie). Poprzez unikalną ofertę pracy należy rozumieć ogłoszenie poszukiwania pracowników do pojedynczego zawodu, opublikowane w konkretnym dniu i występujące raz na każde źródło ogłoszenia (Powiatowy Urząd Pracy i portal internetowego pośrednictwa pracy), mając na uwadze datę jego publikacji⁴.

Powiatowe Urzędy Pracy

W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy, do badania wylosowano 10 Powiatowych Urzędów Pracy na województwo (ich lista znajduje się w załączniku A). Do analizy zostały zakwalifikowane wszystkie aktualne ogłoszenia na dzień 13 września 2010 r. (nie tylko te, które zostały zarejestrowane w ustalonym dniu badania, ale też wcześniejsze). W tygodniach poprzedzających datę spisu ogłoszeń dokonano kwerendy dostępności i aktualności ogłoszeń dla poszczególnych urzędów pracy, wylosowanych do badania. Kwerendą objęto Centralną Bazę Ofert Pracy (CBOP) i wybrane strony urzędów pracy. Warto zaznaczyć, że ogłoszenia publikowane w CBOP charakteryzują się jednolitym formatem i opisem bardziej szczegółowym niż informacje dostępne na stronach poszczególnych urzędów pracy. Dlatego zdecydowano się na wykorzystanie w badaniu CBOP (do której odsyłało zresztą wiele urzędów).

Jednak w przypadku 43 urzędów CBOP okazała się nieodpowiednim źródłem danych – z powodu braku lub bardzo małej liczby aktualnych ogłoszeń, a także braku aktualizacji ogłoszeń w okresie miesiąca od daty rozpoczęcia badania. W przypadku takich Powiatowych Urzędów Pracy, zdecydowano się na bezpośredni kontakt w celu zebrania ofert pracy na miejscu.

Niepubliczne portale internetowe pośrednictwa pracy

Mając na uwadze mnogość portali internetowych specjalizujących się w pośrednictwie pracy na terenie Polski, w badaniu BKL zdecydowano się skorzystać z ogólnopolskiej wyszukiwarki ofert pracy, a mianowicie portalu Careerjet.pl. Wybrane źródło danych, ze względu na swoją specyfikę (czyli zbieranie linków z innych portali pośredniczących w poszukiwaniu pracy), umożliwiło, po pierwsze, identyfikację portali internetowych specjalizujących się w poszukiwaniu pracy (ich lista znajduje się w załączniku B), po drugie zebranie ogłoszeń także z portali tematycznych, które są specyficzne dla danej branży np. informatycznej.

W przypadku portalu Careerjet.pl., w pierwszym kroku kierowano się datą rejestracji ogłoszenia o pracę, czyli zgromadzono wszystkie ogłoszenia zarejestrowane 13 września 2010 roku z jednoczesnym zastrzeżeniem, że w przypadku, gdy ich ilość nie będzie wystarczająca, by spełnić wymagane minimum (czyli 20 000 unikalnych ogłoszeń), należy kodować oferty z poprzednich dni, poczynając od dnia poprzedzającego badanie, czyli 12 września 2010 r.

Generalnie praca nad badaniem ofert pracy była podzielona na kilka etapów:

1. Etap zbierania ofert pracy z wyznaczonych źródeł danych.
2. Etap wprowadzania ofert pracy z plików testowych do wewnętrznego oprogramowania.
3. Etap weryfikacji i kodowania ofert pracy.
4. Etap analizy ofert pracy zakodowanych w bazie danych.

Ze względu na specyfikę projektu, w przypadku ofert prac. kodowane były informacje dotyczące wymagań pracodawców względem kwalifikacji i kompetencji poszukiwanego pracownika wraz z danymi pozwalającymi na geograficzną identyfikację ogłoszeniodawcy. Pominięte zostały natomiast obietnice pracodawcy, np. praca w młodym, rozwijającym się zespole.

Przed przystąpieniem do prezentacji wyników analiz ofert pracy warto wspomnieć, że pod względem publikowanych treści w ogłoszeniach o pracę, znacznie bogatsze jest źródło internetowe w porównaniu do danych uzyskanych z Powiatowych Urzędów Pracy. Pracodawcy formułując ofertę pracy umieszczaną na portalach internetowych mogli przygotować znacznie bogatszą ofertę i lepiej sprecyzować swoje wymagania. W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy treść (i formę) ogłoszenia ograniczała formatka danych, która de facto pozwala na zapisanie poszukiwanego zawodu (często sztucznie przypisanego do klasyfikacji KZIS) i ewentualnych preferencji odnośnie wykształcenia i znajomości języka obcego.

⁴ Oferta w skrajnych przypadkach nie musi posiadać poszukiwanego zawodu, choć taka sytuacja wystąpiła w przypadku 1% ogłoszeń poddanych analizie.

Branża działalności ogłoszeniodawcy

W przypadku kodowania treści ofert pracy identyfikacja branży, w której pracodawca prowadzi działalność gospodarczą – przy wykorzystaniu standardowej klasyfikacji PKD – okazała się utrudniona i generowała sporo „braków danych”. W przypadku aż 87% ogłoszeń publikowanych za pośrednictwem portali internetowych oraz 44% pozyskanych z Powiatowych Urzędów Pracy, stwierdzono brak możliwości określenia kodu PKD ogłoszeniodawcy.

W celu uniknięcia utraty informacji na temat specyfiki działalności potencjalnego pracodawcy, zdecydowano się zakodować kategorie branż, w których publikowane były ogłoszenia na portalu Careerjet.pl oraz przy ich pomocy uporządkować informacje na temat pracodawcy, pochodzące z ofert pracy publicznych placówek pośrednictwa pracy (brak możliwości skategoryzowania dotyczył 1,6% ofert pochodzących z Careerjet.pl oraz 5,6% ogłoszeń pozyskanych z PUP). Lista branż wykorzystanych w analizie ogłoszeń znajduje się w tabeli poniżej (Tabela M2).

Tabela M2

Branża działalności potencjalnego pracodawcy w danym źródle ofert pracy

**Podejście
zastosowane
w badaniu
ofert pracy**

Branża ogłoszeniodawcy	N : %	Źródło ogłoszenia				Ogółem	
		portal internetowy		PUP			
Architektura – Budownictwo		464	3,9%	1596	19,6%	2060	10,3%
Bankowość – Finanse		757	6,4%	57	0,7%	814	4,1%
Doradztwo		534	4,5%	59	0,7%	593	3,0%
Drewno – Papier – Meble		142	1,2%	271	3,3%	413	2,1%
Działalność charytatywna		11	0,1%	2	0,0%	13	0,1%
Edukacja – Szkolenia		325	2,7%	295	3,6%	620	3,1%
Elektronika – Robotyka		280	2,4%	177	2,2%	457	2,3%
Gastronomia – Katering		287	2,4%	405	5,0%	692	3,5%
Hutnictwo – Przemysł metalowy		286	2,4%	328	4,0%	614	3,1%
Informatyka – Telekomunikacja		331	2,8%	68	0,8%	399	2,0%
Inżynieria		275	2,3%	161	2,0%	436	2,2%
Kontrola jakości		77	0,6%	30	0,4%	107	0,5%
Księgowość – Kontrola ksiąg		160	1,3%	59	0,7%	219	1,1%
Lotnictwo – Obrona		11	0,1%	0	0,0%	11	0,1%
Marketing – Public Relations		358	3,0%	57	0,7%	415	2,1%
Media – Reklama		253	2,1%	13	0,2%	266	1,3%
Moda - Włókiennictwo – Wzornictwo		96	0,8%	125	1,5%	221	1,1%
Motoryzacja		252	2,1%	389	4,8%	641	3,2%
Nauka – Badania – Rozwój		189	1,6%	51	0,6%	240	1,2%
Nieruchomości		248	2,1%	10	0,1%	258	1,3%
Obsługa klienta – Call Centre		399	3,4%	61	0,7%	460	2,3%
Opieka społeczna		0	0,0%	32	0,4%	32	0,2%
Paliwa – Górnictwo		40	0,3%	15	0,2%	55	0,3%
Piękno – Uroda		235	2,0%	168	2,1%	403	2,0%
Prawo – Bezpieczeństwo		94	0,8%	119	1,5%	213	1,1%
Prawo – Podatki		237	2,0%	9	0,1%	246	1,2%
Produkcja – Wdrażanie		259	2,2%	413	5,1%	672	3,4%
Przemysł wydawniczy i drukarski		225	1,9%	18	0,2%	243	1,2%
Przetwórstwo żywności		176	1,5%	125	1,5%	301	1,5%
Rolnictwo - Leśnictwo – Rybołówstwo		206	1,7%	91	1,1%	297	1,5%
Sekretariat – PA – Administracja		226	1,9%	249	3,1%	475	2,4%
Sektor państwowy		8	0,1%	7	0,1%	15	0,1%
Sport – Wypoczynek – Rekreacja		80	0,7%	14	0,2%	94	0,5%
Sprzedaż		2054	17,3%	292	3,6%	2346	11,7%
Sprzedaż detaliczna – Sprzedaż hurtowa		245	2,1%	601	7,4%	846	4,2%
Sztuka – Projektowanie – Rozrywka		64	0,5%	32	0,4%	96	0,5%
Służba zdrowia		25	0,2%	134	1,6%	159	0,8%
Transport – Logistyka		116	1,0%	944	11,6%	1060	5,3%
Turystyka – Podróże – Hotelarstwo		13	0,1%	26	0,3%	39	0,2%
Tłumaczenia		42	0,4%	1	0,0%	43	0,2%
Ubezpieczenia		30	0,3%	33	0,4%	63	0,3%
Zakupy ⁵		65	0,5%	0	0,0%	65	0,3%
Zarządzanie – Kierownictwo		1477	12,4%	134	1,6%	1611	8,1%
Zasoby ludzkie (HR)		12	0,1%	9	0,1%	21	0,1%
Żegluga – Budownictwo okrętowe		14	0,1%	0	0,0%	14	0,1%
Brak możliwości skategoryzowania branży		194	1,6%	457	5,6%	651	3,3%
Ogółem		11872	100,0%	8137	100,0%	20009	100,0%

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

⁵ Kategoria „zakupy” dotyczy działalności polegającej na koordynacji zaopatrzenia w niezbędne artykuły potrzebne do funkcjonowania przedsiębiorstwa.

4. Przegląd wyników badań

4.1. Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Głównym celem badań prowadzonych wśród pracodawców było określenie ich zapotrzebowania na pewne kompetencje i kwalifikacje zawodowe z perspektywy konkretnych zawodów. Aby uzyskać niezbędne informacje przy pomocy wybranej metody badawczej, którą był wywiad telefoniczny, zdecydowano się zapytać o to na kilka sposobów.

Przede wszystkim pytano o poszukiwanych pracowników. Spośród poszukiwanych pracowników do pracy w różnych zawodach losowano jeden konkretny zawód, o który dopytywano się szczegółowo. Chodziło o możliwie dokładne poznanie preferencji polskich pracodawców w zakresie wymagań stawianym kandydatom do określonej pracy.

Pracodawcom zadawano również pytania o trudności w poszukiwaniu pracowników w pewnych zawodach. Uszczegółowienie tej kwestii polegało na zdobyciu informacji o tym, jakich kompetencji bądź kwalifikacji brakuje osobom ubiegającym się o taką pracę.

W ostatnim bloku pytań skierowanych do pracodawców, pytano ich o ocenę kompetencji i kwalifikacji już zatrudnionych pracowników. Przed omówieniem zagadnień związanych z potrzebami kompetencyjnymi, przedstawione zostanie zapotrzebowanie polskich pracodawców na określonych pracowników.

W rezultacie prowadzonych w III kwartale 2010 r. badań polskich pracodawców okazuje się, że jedynie co szósty szuka nowych pracowników (17%). Jest to prawdopodobnie wywołane zarówno sezonową dekoniunkturą, dotyczącą rynku pracy pod koniec roku, jak i ogólnie gorszymi wynikami polskiej gospodarki w tym okresie, kiedy dało się odczuć mniejsze tempo wzrostu. Ciekawszych informacji dostarcza bardziej szczegółowe przyjrzenie się potrzebom zatrudnieniowym pracodawców w poszczególnych województwach, branżach prowadzonej działalności oraz ze względu na wielkość firm.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników nie jest zbyt mocno zróżnicowane, jeśli chodzi o podział terytorialny kraju (Wykres 1). Paradoksalnie, najwięcej pracodawców zgłaszających chęć zatrudnienia nowych pracowników znalazło się w województwie: podlaskim, kujawsko-pomorskim oraz lubelskim. Jest to najprawdopodobniej efekt oddziaływania sąsiedztwa Mazowsza, które posiadając bardzo chłonny rynek pracy, wysysa pracowników z mniej rozwiniętych województw ościennych.

Co ciekawe, w województwach, które w potocznej opinii cechują się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego – mazowieckim, wielkopolskim czy śląskim – pracodawcy nie przodowali jeżeli chodzi o poszukiwanie nowych ludzi do pracy. Wydaje się to być odwrotnością efektu opisanego powyżej – stały dopływ siły roboczej z sąsiednich terenów umożliwia łatwiejsze znalezienie pracowników.

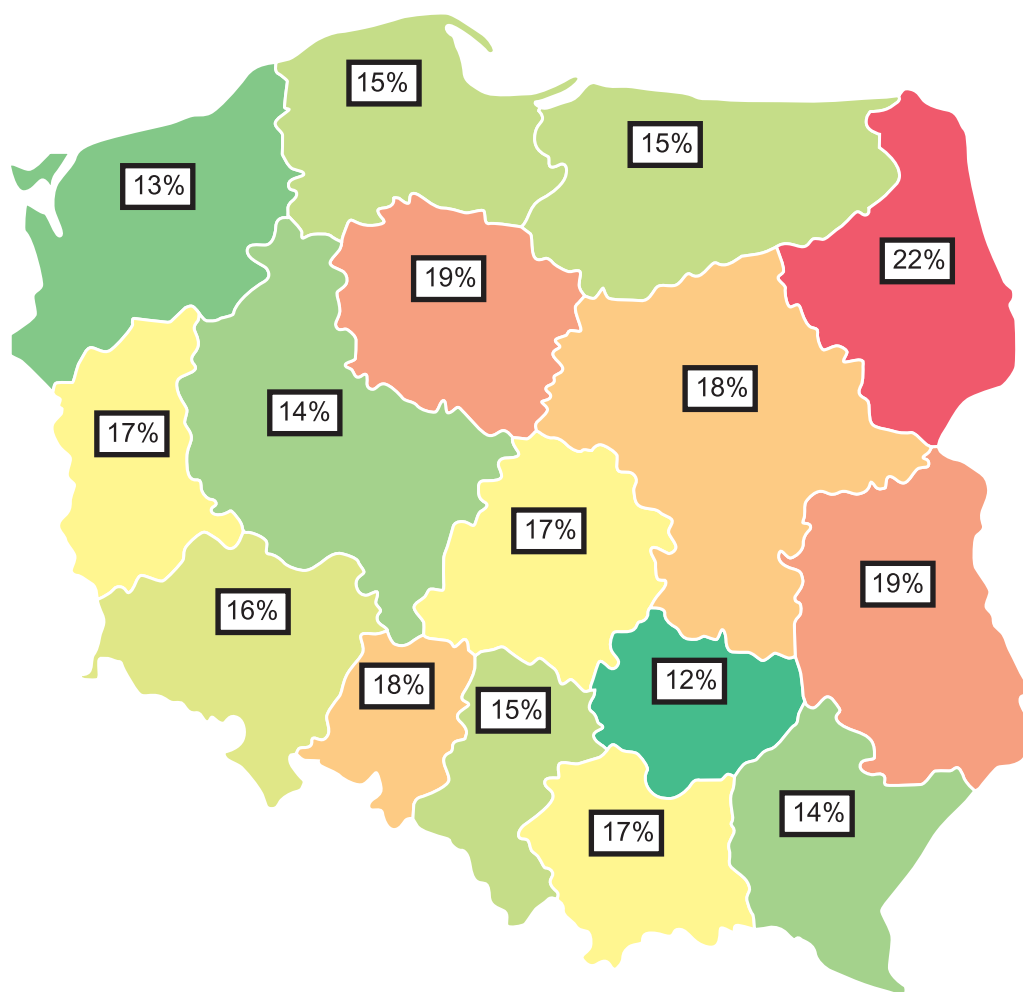
Najmniejsza gotowość zatrudniania nowych pracowników była wskazywana przez pracodawców z czterech województw – świętokrzyskiego, zachodniopomorskiego, podkarpackiego i wielkopolskiego.

Należy pamiętać, że ten obraz dotyczy jedynie odpowiedzi badanych na pytanie czy obecnie szukają jakichś nowych pracowników – a więc nie uwzględnia zapotrzebowania na konkretną liczbę osób.

Wykres 1

Zapotrzebowanie na nowych pracowników. Odsetki przedsiębiorstw i instytucji poszukujących pracowników w poszczególnych województwach (N = 15841)

Zapotrzebowanie na nowych pracowników



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Zapotrzebowanie na nowych pracowników różni się w zależności od wielkości firmy (Tabela 1). Przyglądając się odpowiedziom, widać pewną prawidłowość – największe potrzeby zatrudnienia nowych osób były wskazywane przez przedstawicieli dużych pracodawców. Obserwowany trend jest dość regularny – im większy rozmiar przedsiębiorstwa lub instytucji tym bardziej prawdopodobne, że będą chcieli zatrudnić nowych pracowników – od 17% takich odpowiedzi w przedsiębiorstwach i instytucjach liczących od 1 do 9 osób i 18% zatrudniających do 49 osób, poprzez 24% odpowiedzi pracodawców zatrudniających od 50 do 249 osób, 59% odpowiedzi wśród pracodawców zatrudniających od 250 do 999 osób, po 54% takich odpowiedzi uzyskanych w największych przedsiębiorstwach lub instytucjach zatrudniających powyżej tysiąca osób. Wyniki te pokazują największy potencjał zatrudnieniowy dużych przedsiębiorstw i instytucji. Może to też oznaczać, że rozwój polskiej gospodarki zależy od dwóch czynników – dobrej kondycji dużych przedsiębiorstw oraz przyrostu liczby małych przedsiębiorstw. Ten drugi czynnik wynika z faktu, że małe przedsiębiorstwa stosunkowo rzadziej poszukują nowych pracowników, a zatem przyrost nowych miejsc pracy wiąże się bardziej z tworzeniem nowych przedsięwzięć gospodarczych.

Tabela 1

Zapotrzebowanie na nowych pracowników według województw i wielkości firmy (odsetki wszystkich pracodawców w danym województwie i o określonej wielkości)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółu pracodawców	N ogółem
Dolnośląskie	17%	17%	28%	46%	65%	17%	242
Kujawsko-pomorskie	18%	16%	18%	46%	47%	18%	179
Lubelskie	20%	16%	19%	21%	25%	20%	177
Lubuskie	17%	18%	50%	67%		18%	163
Łódzkie	17%	18%	23%	47%	44%	17%	221
Małopolskie	19%	27%	23%	91%	53%	20%	232
Mazowieckie	19%	20%	28%	46%	53%	19%	446
Opolskie	19%	14%	27%	29%	67%	18%	146
Podkarpackie	16%	15%	20%	40%	67%	16%	194
Podlaskie	23%	16%	14%	45%	46%	22%	149
Pomorskie	16%	15%	17%	41%	59%	16%	210
Śląskie	16%	16%	22%	42%	54%	16%	305
Świętokrzyskie	14%	26%	13%	36%	58%	15%	131
Warmińsko-mazurskie	15%	14%	18%	35%	64%	15%	143
Wielkopolskie	13%	17%	28%	46%	69%	13%	270
Zachodniopomorskie	15%	14%	21%	30%	65%	15%	137
Ogółem	17%	18%	24%	59%	54%	17%	3345

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Analizując regionalne zróżnicowanie popytu na nowych pracowników ze względu na wielkość przedsiębiorstw, okazuje się, że wyniki są stosunkowo zbliżone. Z jednej strony warto podkreślić, że wśród przedsiębiorstw najmniejszych – liczących do 9 pracowników – najwięcej pracodawców deklarowało zatrudnienie nowych osób w województwach podlaskim (23% odpowiedzi) oraz lubelskim (20% odpowiedzi). Z drugiej strony – jeżeli chodzi o duże przedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 1000 osób – to największą potrzebę zatrudnienia nowych pracowników wykazywali pracodawcy z terenów województwa: wielkopolskiego (69% odpowiedzi), warmińsko-mazurskiego, dolnośląskiego, opolskiego i podkarpackiego (po 67% odpowiedzi). Najmniejszą potrzebę zwiększenia zatrudnienia wskazywali pracodawcy z przedsiębiorstw ponad 1000-osobowych w lubelskim – jedynie co czwarty badany oraz w lubuskim, gdzie żaden pracodawca z największych przedsiębiorstw nie deklarował takiej potrzeby.

Uwzględnienie zróżnicowania branżowego przedsiębiorstw i instytucji wskazuje na inne różnice w zapotrzebowaniu na pracowników (Tabela 2). Porównując odpowiedzi pracodawców działających w różnych sektorach widać, że nieco więcej przedsiębiorstw i instytucji poszukujących nowych osób działało w branży przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej. Również w przypadku pracodawców zajmujących się ochroną zdrowia i opieką społeczną ogólnie występuje większe zapotrzebowanie na nowych pracowników, ale dotyczy to tylko niektórych województw – głównie pomorskiego (aż 65% pracodawców z tej branży szukało nowych osób), dolnośląskiego, zachodniopomorskiego i małopolskiego.

Tabela 2

Zapotrzebowanie na nowych pracowników według województw i branż działalności (odsetki wszystkich pracodawców w danym województwie i określonej branży)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	% ogółem pracod.	N ogółem
Dolnośląskie	18%	15%	15%	20%	3%	39%	17%	242
Kujawsko-pomorskie	25%	30%	14%	15%	20%	1%	18%	179
Lubelskie	12%	36%	13%	23%	20%	14%	20%	177
Lubuskie	25%	25%	13%	18%	5%	20%	18%	163
Łódzkie	29%	12%	10%	28%	3%	15%	17%	221
Małopolskie	24%	18%	12%	31%	6%	32%	20%	232
Mazowieckie	19%	21%	20%	14%	21%	28%	19%	446
Opolskie	16%	29%	14%	13%	28%	20%	18%	146
Podkarpackie	20%	16%	13%	24%	3%	14%	16%	194
Podlaskie	33%	23%	19%	25%	25%	10%	22%	149
Pomorskie	16%	21%	11%	11%	4%	64%	16%	210
Śląskie	12%	20%	17%	13%	2%	24%	16%	305
Świętokrzyskie	12%	17%	16%	18%	3%	1%	15%	131
Warmińsko-mazurskie	16%	15%	19%	14%	2%	1%	15%	143
Wielkopolskie	28%	10%	13%	11%	24%	1%	13%	270
Zachodniopomorskie	25%	18%	6%	20%	9%	33%	15%	137
Ogółem	20%	19%	15%	17%	12%	22%	17%	3345

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Najmniejsze zapotrzebowanie na nowych pracowników wykazywali pracodawcy działający w branży edukacyjnej. Wyjątkiem byli tutaj jedynie przedstawiciele województwa opolskiego (prawie jedna trzecia szukała nowych osób do pracy), podlaskiego i wielkopolskiego (po jednej piątej poszukujących).

Po ogólnej charakterystyce popytu na nowych pracowników warto pokazać, w których zawodach pracodawcy potrzebowali zatrudnić ludzi – odpowiednie dane przedstawiono w tabeli 3. Zebrane w niej wyniki pokazują ilu badanych pracodawców, poszukujących aktualnie pracowników, deklarowało potrzebę zatrudnienia osoby w danym zawodzie.

Tabela 3

Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podział na 40 dużych grup zawodowych)

	Procent	Liczebność
Kierowcy i operatorzy pojazdów	13%	335
Sprzedawcy i pokrewni	13%	347
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	12%	274
Średni personel do spraw biznesu i administracji	11%	343
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8%	405
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	8%	365
Specjaliści do spraw zdrowia	7%	243
Pracownicy usług osobistych	6%	127
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	5%	114
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	5%	164
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5%	254
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5%	245
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	4%	101
Elektrycy i elektronycy	3%	161
Pracownicy obsługi klienta	3%	92
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2%	60
Technicy informatycy	2%	29
Pomoce domowe i sprzątaczk	2%	81
Specjaliści nauczania i wychowania	2%	183
Kierownicy do spraw produkcji i usług	2%	143
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	2%	101
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2%	157
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2%	137
Średni personel do spraw zdrowia	2%	50
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	1%	109
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1%	46
Monterzy	1%	20
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1%	26
Pracownicy usług ochrony	1%	47
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1%	18
Pozostali pracownicy obsługi biura	0%	16
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0%	52
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0%	35
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0%	46
Rolnicy produkcji towarowej	0%	3
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0%	22

Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Największy popyt dotyczył zawodów prostych – robotniczych – ale związanych z różnymi dziedzinami gospodarki. I tak do najczęściej poszukiwanych pracowników, zaliczanych do kategorii „niebieskich kołnierzyków”, należeli: kierowcy i operatorzy pojazdów, robotnicy budowlani (z pominięciem elektryków, na których zapotrzebowanie niezależnie zgłaszało 3% pracodawców, szukających nowych pracowników), robotnicy do obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewnych, a także robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych. Ogólnie można powiedzieć, że popyt w Polsce na pracowników fizycznych – uwzględniając często wymieniane zawody wskazane powyżej oraz inne – wynosił przynajmniej 40% wszystkich wymienionych zawodów, w których pracodawcy szukali ludzi.

Kolejną grupę zawodową, na którą pracodawcy zgłaszali znaczące zapotrzebowanie byli specjaliści – począwszy od związanych z finansami i zarządzaniem (8% pracodawców zgłaszało potrzebę zatrudnienia osób na takie stanowiska), specjalistów do spraw zdrowia – lekarzy i innego specjalistycznego personelu medycznego (7% odpowiedzi), specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – czyli głównie inżynierów i architektów (5% odpowiedzi), zajmujących się informatyką i komunikacją (4% odpowiedzi), poprzez specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury aż po nauczycieli różnego stopnia (po 2% odpowiedzi). Ogólnie, uwzględniając wszystkie branże, zapotrzebowanie na różnego rodzaju specjalistów było deklarowane przez prawie jedną trzecią pracodawców szukających osób do pracy (28% pracodawców). Wliczając w to średni personel do spraw biznesu i administracji (11% odpowiedzi), zawody takie stanowiły również blisko 40% zapotrzebowania wskazywanego przez pracodawców, którzy chcieli zatrudnić ludzi.

Ostatnią grupę zawodową, na którą istnieje stosunkowo duże zapotrzebowanie wśród polskich pracodawców, stanowią przedstawiciele zawodów związanych z szeroko rozumianymi usługami. Wśród poszukiwanych w tym zakresie pracowników znaleźli się: sprzedawcy (13% pracodawców poszukujących ludzi do pracy potrzebowało pracowników na takie stanowiska), pracownicy usług osobistych (6% odpowiedzi) oraz pracownicy obsługi klienta (3% odpowiedzi). Do pracy na takich stanowiskach byli poszukiwani ludzie przez co piątego z pracodawców, który chciał zatrudnić nowych pracowników (22%).

Precyzyjniej obecne zapotrzebowanie na pracowników w Polsce prezentuje tabela 5, gdzie zestawiono liczbę pracodawców poszukujących osób w określonych zawodach i ich zapotrzebowanie na konkretną liczbę osób do tej pracy. Syntetycznie, te dwie informacje obrazuje średnia liczba poszukiwanych pracowników do pracy w danym zawodzie.

W pierwszej kolejności pracodawcy wskazywali na największą potrzebę zatrudnienia robotników budowlanych – poszukiwano ich ponad 120 000 w całej Polsce, choć przeliczając na pracodawców, którzy chcieli ich zatrudnić, daje to prawie dwie osoby na przedsiębiorstwo lub instytucję poszukującą ludzi do pracy. Duże zapotrzebowanie dotyczyło również specjalistów do spraw zdrowia – a więc lekarzy i innego personelu służby zdrowia – potrzebnych było prawie 100 000 ludzi do pracy w tym zawodzie. Co warte podkreślenia, wśród trzech zawodów, na które istniał największy popyt wymieniano też kierowców i operatorów pojazdów różnego rodzaju – ponad 90 000 osób potrzebowali pracodawcy do pracy w tym zawodzie.

Zawód poszukiwanego pracownika	Suma osób poszukiwanych	L. pracod. szukających	Średnia
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	124306	75378	1,7
Specjaliści do spraw zdrowia	96088	71740	1,3
Kierowcy i operatorzy pojazdów	93874	64137	1,5
Sprzedawcy i pokrewni	70872	59212	1,2
Średni personel do spraw biznesu i administracji	67653	57173	1,2
Pracownicy usług osobistych	52813	38920	1,4
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	51462	40281	1,3
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	48040	39363	1,2
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	31244	28239	1,1
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	30104	25433	1,2
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	29242	21963	1,3
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	29025	25302	1,2
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	26790	20104	1,3
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	21535	15528	1,4
Elektrycy i elektronicy	21370	14519	1,5
Pracownicy obsługi klienta	18489	13647	1,4
Pomoce domowe i sprzątaczk	17099	13983	1,2
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	13690	7855	1,7
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	13396	8220	1,6
Technicy informatycy	13274	12093	1,1
Specjaliści nauczania i wychowania	11928	11310	1,1
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	10622	8082	1,3
Pracownicy usług ochrony	10225	3385	3,0
Kierownicy do spraw produkcji i usług	10156	9021	1,1
Monterzy	9567	4555	2,1
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	8857	5171	1,7
Średni personel do spraw zdrowia	8739	7845	1,1
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	5045	4746	1,1
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	4514	4380	1,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	4195	3072	1,4
Pozostali pracownicy obsługi biura	3663	2157	1,7
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	3536	3258	1,1
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	3095	1959	1,6
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1938	1568	1,2
Rolnicy produkcji towarowej	1727	861	2,0
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	607	487	1,3
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	56	33	1,7
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	45	3	15,0

Uwaga: średnia oznacza przeciętną liczbę osób poszukiwanych do pracy na danym stanowisku przez pracodawców, którzy chcą zatrudnić pracowników w tym zawodzie.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Oceniając ogólnie zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów, można potwierdzić opisany już poprzednio wzór, że trzema grupami pracowników najczęściej szukanymi przez pracodawców byli:

- robotnicy wykwalifikowani zatrudnieni w różnego rodzaju branżach,
- pracownicy usług ze szczególnym uwzględnieniem sprzedawców,
- różnego rodzaju specjaliści.

Sumy poszukiwanych osób do pracy w poszczególnych zawodach różnią się znacząco w układzie regionalnym kraju, co pokazuje Tabela 5 (ze względu na przejrzystość danych poszukiwane zawody przedstawiono w układzie głównych grup zawodowych ISCO-08). Najwięcej pracowników było poszukiwanych w województwach: mazowieckim (ponad 180 000 potrzebnych ludzi do pracy), śląskim (ponad 110 000) i małopolskim (ponad 90 000). Najmniejsze zapotrzebowanie zgłoszono w województwach: świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim (ponad 25 000 osób poszukiwanych do pracy) oraz lubuskim (ponad 28 000).

Patrząc na poszczególne zawody, w przypadku osób poszukiwanych do pracy w zawodach kierowniczych, największe zapotrzebowanie zgłosili pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim oraz zachodniopomorskim (ponad 4000 osób potrzebnych do pracy w takich zawodach). Może to być zaskakujące, ale przy ocenie tych informacji należy uwzględnić, że ta kierownicza kategoria zawodowa jest najbardziej zróżnicowana, gdyż obok zawodów menedżerskich, wymagających dużych kompetencji i kwalifikacji, zaliczane są do niej również zawody związane z mniejszą odpowiedzialnością – kierownik przedszkola, kierownik budowy czy kierownik małego sklepu. Niestety zbyt małe liczebności uzyskanych odpowiedzi nie pozwalają wejść głębiej w prowadzone analizy i odpowiedzieć na pytania, jakich konkretnie zawodów kierowniczych poszukują pracodawcy w tych województwach.

Specjaliści byli najliczniej poszukiwani przez pracodawców Mazowsza (ponad 46 000 osób do pracy w tych zawodach), Śląska i Małopolski (ponad 30 000).

Ogólnie można podsumować, że uwzględniając poszczególne zawody, największe zapotrzebowanie zgłaszali na pracowników pracodawcy w tych województwach, które można uznać za wiodące pod względem gospodarczym w Polsce – mazowieckim, śląskim, małopolskim oraz dolnośląskim. Warto jeszcze zaznaczyć kwestię popytu na pracowników w województwie wielkopolskim, który jest dopiero na czwartym miejscu, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pracowników.

Tabela 5

Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych województwach (liczby dotyczą danych populacyjnych)

Województwo	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Dolnośląskie	1563	25060	5585	7017	13453	12975	4551	4669	74873
Kujawsko-pomorskie	4479	11065	5067	2740	5959	15801	9803	4046	58960
Lubelskie	2277	9300	5885	2900	5874	13379	10619	840	51074
Lubuskie	616	3631	3276	606	6727	10843	2416	642	28758
Łódzkie	1084	9995	4953	7630	7631	7633	4534	1978	45438
Małopolskie	3109	30754	1918	8930	20783	15671	7348	2406	90920
Mazowieckie	3004	46583	22824	10855	30524	41577	17608	10102	183076
Opolskie	39	1616	1647	1386	5704	4326	4566	625	19911
Podkarpackie	1564	14692	1817	1593	4293	23278	4558	153	51948
Podlaskie	739	3935	3245	2343	3731	10577	4566	2111	31247
Pomorskie	2456	9858	6616	4330	2152	10438	15925	3373	55147
Śląskie	325	34918	7952	16800	13970	20204	9631	8609	112409
Świętokrzyskie	86	3123	2376	588	4818	9382	4843	38	25253
Warmińsko-mazurskie	72	1371	4641	2333	4961	4852	6142	1622	25993
Wielkopolskie	312	8287	17871	6094	3539	15254	9641	2793	63790
Zachodniopomorskie	5018	22748	9661	6276	397	9674	1944	213	55933
Ogółem	26744	236936	105332	82420	134517	225865	118697	44220	974731

Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczono wyższe częstotliwości występowania ofert pracy, zielonym – niższe.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Odpowiadając na pytanie o branżowe zróżnicowanie zapotrzebowania na określoną liczbę pracowników, nie widać już tak ciekawych podziałów (Tabela 7). Okazuje się bowiem, że pracodawcy działający w poszczególnych branżach, zgłaszali zapotrzebowanie głównie na zawody związane ze specyfiką branży. Dla przykładu w branżach przemysłowych i górniczych oraz budowlanej i transportowej, pracodawcy przede wszystkim poszukiwali osób do pracy w zawodach robotników wykwalifikowanych oraz monterów i operatorów. W przypadku pracodawców branży budowlanej i transportowej poszukiwali oni do pracy w tych zawodach zdecydowanie więcej osób niż pracodawcy z branży przemysłowo-górnictwa.

Tabela 6

Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych branżach działalności (liczby dotyczą danych populacyjnych)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	Ogółem
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3799	7214	9542	6101	69	18	26744
Specjaliści	7013	18408	42361	83780	14349	71026	236936
Technicy i inny średni personel	12471	13675	45354	26771	1715	5346	105332
Pracownicy biurowi	6687	10563	36436	23160	191	5383	82420
Pracownicy usług i sprzedawcy	4653	6586	80372	40029	603	2274	134517
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	50434	128618	36768	9302	733	9	225865
Operatorzy i monterzy maszyn	20635	71893	17510	7786	862	10	118697
Pracownicy przy pracach prostych	5121	11029	16322	2631	453	8665	44220
Ogółem	110813	267985	284665	199561	18975	92731	974731

Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczono wyższe częstotliwości występowania ofert pracy, zielonym – niższe.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Ogólnie największe zapotrzebowanie na pracowników deklarowali pracodawcy działający w branży usługowej, zajmującej się handlem, hotelarstwem oraz gastronomią. W sumie potrzebowali oni więcej osób do pracy niż reprezentanci branży budowlanej i transportowej. Największe zapotrzebowanie w tej branży obejmowało sprzedawców oraz pracowników usług (ponad 80 000).

Z kolei w pozostałych branżach: usług specjalistycznych, edukacyjnej i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej, pracodawcy poszukiwali głównie specjalistów. Należy jednak zwrócić uwagę, że w dwóch ostatnich sektorach – edukacyjnym i służby zdrowia – ogólne zapotrzebowanie na pracowników było stosunkowo małe.

W dalszej kolejności warto omówić, od czego zależy zróżnicowanie popytu na określone zawody. Jednak należy na początku zastrzec, że ze względu na stosunkowo niewielkie liczby pracodawców, poszukujących pracowników (pamiętajmy, że jedynie co szósty szukał w ogóle kogoś do pracy) oraz zbyt duże rozbieżności zapotrzebowania na poszczególne zawody, porównania takie można jedynie wykonać dla najbardziej ogólnego podziału zawodów według ośmiu wielkich grup klasyfikacji ISCO-08 na: kierownicze, specjalistyczne, techników średniego szczebla, pracowników usług, pracowników biurowych oraz robotników zatrudnianych przy różnego rodzaju pracach – od bardziej wymagających do najprostszych.

Patrząc na wielkość przedsiębiorstwa lub instytucji – mierzoną liczbą zatrudnionych – wnioski są dość oczywiste i potwierdzają potoczną obserwację (tabela 7). Im większe przedsiębiorstwo, tym więcej pracodawców poszukuje osób do pracy w zawodach kierowniczych i specjalistycznych. Jednak w przypadku chęci zatrudnienia specjalistów, relacja pomiędzy wielkością podmiotów nie jest jednoznaczna – bowiem również i małe przedsiębiorstwa zgłaszały potrzebę zatrudnienia osób w takich zawodach.

Tabela 7

Zawody, w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy a wielkość przedsiębiorstwa (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	14%	11%	8%	15%
Specjaliści	26%	32%	35%	26%	50%
Technicy i inny średni personel	17%	14%	19%	12%	25%
Pracownicy biurowi	13%	7%	11%	9%	21%
Pracownicy usług i sprzedawcy	18%	15%	13%	9%	28%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25%	32%	31%	60%	18%
Operatorzy i monterzy maszyn	15%	15%	14%	7%	18%
Pracownicy przy pracach prostych	6%	8%	10%	4%	11%
N ogółem	469	1036	1029	630	111

Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Drugą kategorią pracowników, często poszukiwaną przez przedsiębiorstwa lub instytucje, są robotnicy wykwalifikowani. Bez względu na wielkość podmiotów (z wyjątkiem największych pracodawców – ponad 1000 osobowych) była to kolejna grupa pracowników poszukiwanych do zatrudnienia.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na dwie interesujące obserwacje. Pierwsza dotyczy największych przedsiębiorstw – okazuje się, że najczęściej chcą zatrudnić specjalistów – stanowili połowę poszukiwanych przez takich pracodawców osób. Natomiast w przypadku podmiotów, liczących od 250 do 1000 osób, najwięcej pracodawców deklarowało potrzebę zatrudnienia robotników wykwalifikowanych (60% odpowiedzi).

Oceniając regionalne zróżnicowanie popytu na poszczególne zawody okazuje się, że nie widać w tym przypadku większych regularności (Tabela 8). Jak już wiadomo, pracodawcy potrzebują przede wszystkim zatrudnić osoby w zawodach specjalistycznych i robotników wykwalifikowanych. Patrząc na te dwie grupy zawodowe, najwięcej pracodawców chciało przyjąć do pracy specjalistów w województwie dolnośląskim oraz zachodniopomorskim (40% zapotrzebowania na wszystkie poszukiwane zawody stanowili specjaliści).

30 Natomiast najmniejsze zapotrzebowanie na specjalistów deklarowali pracodawcy z województw opolskiego

i warmińsko-mazurskiego (wśród wszystkich poszukiwanych w województwach pracowników w tych zawodach tylko 8-9% pracodawców szukało ludzi do pracy). Z kolei najwięcej pracodawców deklarowało potrzebę znalezienia do pracy robotników wykwalifikowanych w województwie kujawsko-pomorskim i lubuskim (40% odpowiedzi).

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Tabela 8

Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy w różnych województwach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prac. przy pracach prostych	Ogółem
Dolnośląskie	4%	40%	16%	14%	19%	30%	7%	4%	238
Kujawsko-pomorskie	4%	20%	14%	11%	15%	41%	24%	11%	174
Lubelskie	6%	25%	15%	6%	17%	31%	27%	3%	175
Lubuskie	5%	20%	17%	5%	25%	39%	13%	5%	160
Łódzkie	3%	24%	16%	23%	17%	22%	14%	9%	216
Małopolskie	6%	32%	3%	13%	31%	24%	10%	4%	225
Mazowieckie	3%	28%	19%	12%	21%	20%	12%	10%	429
Opolskie	0%	8%	11%	11%	31%	24%	26%	4%	145
Podkarpackie	8%	29%	9%	8%	15%	29%	21%	1%	191
Podlaskie	5%	15%	24%	8%	15%	31%	22%	10%	147
Pomorskie	8%	21%	14%	10%	11%	20%	27%	4%	203
Śląskie	0%	30%	14%	20%	16%	18%	13%	8%	302
Świętokrzyskie	0%	15%	17%	5%	30%	29%	26%	0%	130
Warmińsko-mazurskie	1%	9%	24%	8%	24%	27%	26%	11%	142
Wielkopolskie	1%	16%	30%	12%	9%	30%	10%	7%	265
Zachodniopomorskie	11%	44%	34%	20%	1%	28%	7%	0%	133

Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Z innych wartych podkreślenia wyników okazuje się, że największe zapotrzebowanie na techników średniego szczebla zgłaszali pracodawcy w Wielkopolsce i Zachodnio-pomorskim. Pracowników biurowych potrzebowali w największym stopniu pracodawcy w województwie łódzkim, śląskim i zachodniopomorskim. Sprzedawców i pracowników usług poszukiwali w większym stopniu pracodawcy z województwa małopolskiego, opolskiego i świętokrzyskiego.

Pozostałe różnice są tak niewielkie, że bez głębszej wiedzy o specyfice poszczególnych regionów, nie można się o nich wypowiadać w charakterze zaobserwowanych prawidłowości.

Omawiając zapotrzebowanie na poszczególne zawody, nie sposób przemilczeć branżowego zróżnicowania gotowości zatrudnienia pracowników w różnych zawodach. Należy jednak zdawać sobie i w tym przypadku sprawę z niewielkiej liczebności udzielanych odpowiedzi, a co za tym idzie, potrzeby pogłębienia obserwacji o dodatkową wiedzę ekspercką i dalsze badania w tym kierunku.

Ogólnie daje się zauważyć pewną zdroworozsądkową prawidłowość – w branżach związanych z produkcją i wykorzystaniem siły fizycznej, większe jest zapotrzebowanie na zawody robotnicze (Tabela 9).

Tabela 9

Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy w różnych branżach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	6%	5%	4%	3%	1%	0%
Specjaliści	9%	10%	16%	47%	79%	76%
Technicy i inny średni personel	16%	8%	23%	20%	13%	14%
Pracownicy biurowi	10%	5%	18%	16%	1%	14%
Pracownicy usług i sprzedawcy	5%	5%	33%	22%	4%	10%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	54%	51%	15%	7%	3%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	21%	35%	9%	6%	3%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	8%	5%	9%	2%	3%	13%
N ogółem	1054	539	755	389	266	272

Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Analizując poszczególne branże widać pewne specyficzne prawidłowości. W branżach górniczej i wydobywczej oraz budowlanej i transportowej pracodawcy zgłaszali największe zapotrzebowanie na robotników przemysłowych (około połowy pracodawców szukających pracowników i działających w tych branżach), ale również operatorów i monterów (co czwarty i co trzeci pracodawca z branży przemysłowo-górnictwa i budowlano-transportowej szukający pracowników potrzebował ich do pracy w tych zawodach).

Kolejną prawidłowość, jeśli chodzi o zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na konkretne zawody, dotyczy działalności usługowej związanej z handlem, hotelarstwem i gastronomią. W tym przypadku większa gotowość zatrudnienia nowych pracowników dotyczyła pracowników usług i sprzedawców – jedna trzecia pracodawców z tej branży chciała zatrudnić nowe osoby w takich zawodach.

W przypadku sektora usług specjalistycznych oraz edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej największe było zapotrzebowanie pracodawców na specjalistów.

Kogo poszukują pracodawcy za pomocą publikowanych ofert pracy?

Oprócz odpowiedzi, dotyczących poszukiwanych pracowników, uzyskanych bezpośrednio od pracodawców, należy przedstawić dodatkowe dane, pochodzące z analiz ofert pracy publikowanych przez przedsiębiorstwa. Pozwoli to uszczegółowić oraz pogłębić obraz polskiego rynku pracy.

Na początek warto zaznaczyć, że oferty pracodawców są konstruowane w sposób racjonalny, zgodnie z regułą: im bardziej specjalistyczne jest oferowane stanowisko pracy, tym wyższe i precyzyjniejsze są wymagania stawiane pracownikowi.

Bazując na wynikach badań pracodawców (w ramach BKL), warto odnotować, że pracodawcy z prawie wszystkich województw deklarują, iż najbardziej potrzebują robotników wykwalifikowanych (szczególnie duże zapotrzebowanie można zauważyć w województwie podlaskim). Wyjątkami są województwo dolnośląskie, gdzie najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie na robotników do wykonywania prac prostych (robotnicy niewykwalifikowani) oraz województwo mazowieckie, w którym najchętniej zatrudniono by pracowników w branży usługowej. Natomiast najmniejsze zapotrzebowanie pracodawcy zgłosili w przypadku pracowników na stanowiska kierownicze i biurowe (Tabela 9).

Deklaracje pracodawców znajdują odzwierciedlenie w ofertach pracy (Tabela 10), choć można zauważyć pewne rozbieżności. Podobieństwo dotyczy ofert pracy skierowanych do robotników wykwalifikowanych oraz osób działających w branży usługowej, gdzie notuje się jedne z najwyższych poziomów zapotrzebowania (największe zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych zgłaszano w województwie śląskim i świętokrzyskim, a pracowników usług i sprzedawców najczęściej rekrutowano w województwach lubelskim, dolnośląskim i opolskim). Także pracownicy biurowi nie cieszą się zainteresowaniem pracodawców (najmniej jest ofert skierowanych do tej grupy zawodowej). Natomiast dużo więcej – w porównaniu do deklaracji pracodawców – poszukiwano osób na stanowiska kierownicze. Przy czym pracę w tym zawodzie najłatwiej byłoby znaleźć na Podkarpaciu, Podlasiu oraz w Wielkopolsce.

Tabela 10

Zawody poszukiwane na podstawie ofert pracy (% w województwach)

Województwo	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prac. przy pracach prostych
Dolnośląskie	8%	24%	16%	4%	21%	19%	5%	4%
Kujawsko-pomorskie	8%	16%	19%	3%	18%	23%	8%	5%
Lubelskie	9%	21%	16%	5%	21%	16%	8%	5%
Lubuskie	6%	13%	16%	6%	20%	20%	11%	8%
Łódzkie	9%	18%	18%	4%	18%	20%	7%	6%
Małopolskie	9%	25%	14%	4%	18%	20%	7%	4%
Mazowieckie	5%	35%	16%	8%	18%	13%	3%	3%
Opolskie	7%	17%	16%	5%	21%	20%	8%	6%
Podkarpackie	13%	22%	11%	4%	18%	20%	9%	4%
Podlaskie	11%	19%	16%	5%	19%	18%	7%	6%
Pomorskie	9%	20%	17%	3%	17%	21%	7%	6%
Śląskie	8%	16%	13%	5%	17%	28%	7%	6%
Świętokrzyskie	7%	11%	14%	4%	20%	26%	10%	8%
Warmińsko-mazurskie	6%	16%	22%	3%	17%	18%	8%	10%
Wielkopolskie	10%	23%	17%	6%	15%	18%	7%	4%
Zachodniopomorskie	9%	22%	18%	5%	14%	21%	5%	6%
Ogółem	8%	22%	16%	5%	18%	20%	7%	5%

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Poprzez ogłoszenia o pracę, pracodawcy najczęściej poszukują specjalistów z różnych branż. Tak wysoką podaż ofert w tej grupie zawodowej tłumaczą pracodawcy (opinia na podstawie badania pracodawców) faktem, że specjaliści rzadko odpowiadają na oferty, stąd publikowanych jest wiele tego typu ogłoszeń, aby podnieść skuteczność rekrutacji.

Największą różnicę między deklaracjami pracodawców a podażą ofert pracy zauważa się w województwie podlaskim, gdzie zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych znacznie przewyższa rekrutację w tych zawodach. Warto jednak zaznaczyć że jest to specyficzna sytuacja związana z tym, iż na terenie województwa podlaskiego pojawił się „duży” pracodawca, który w badaniu ankietowym zadeklarował chęć zatrudnienia większej liczby pracowników.

Generalnie można zauważyć, że w zawodach niewymagających wysokiego poziomu wykształcenia (robotnicy wykwalifikowany, operatorzy i monterzy, a także częściowo robotnicy od prac prostych) zapotrzebowanie pracodawców na tego typu pracowników jest dość duże – większe od tego „odzwierciedlonego” w ofertach pracy. Z sytuacją odwrotną mamy do czynienia w przypadku zawodów wymagających wyższego poziomu wykształcenia tj. kierownicy, specjaliści czy technicy i inny średni personel), gdzie podaż ogłoszeń przekracza potrzeby deklarowane przez pracodawców w badaniu ankietowym.

Zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach w zależności od branży działalności ogłoszeniodawcy przedstawia tabela 11.

Mając na uwadze wysoką podaż ogłoszeń skierowanych do specjalistów, osób z tej grupy zawodowej poszukuje przede wszystkim branża edukacyjna i szkoleniowa, służba zdrowia, informatyka i telekomunikacja oraz kontrola jakości (w każdej branży ponad 70% ofert było skierowanych do specjalistów).

Technicy i średni personel najczęściej rekrutowani byli w branżach związanych z księgowością i prowadzeniem ksiąg oraz zaopatrzeniem. Natomiast pracowników biurowych najchętniej zatrudniały sekretariaty w administracji.

W grupie branż związanych z gastronomią, pielęgnacją urody, obsługą klienta (call center) oraz sprzedażą detaliczną i hurtową, przede wszystkim poszukiwano pracowników usług i sprzedawców.

Największe zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników widać w ogłoszeniach o pracę z branż: hutnictwo i przemysł metalowy, drewno-papier-meble, a także branży włókienniczej. Natomiast pracodawcy z branży transport i związanej z nim logistyki najchętniej poszukują operatorów i monterów.

Informacje o poszukiwanych zawodach należy uzupełnić o obraz zapotrzebowania na pracowników w różnych branżach, ze względu na nieco odmienny system kodowania branż przy analizie ofert pracy.

Najwięcej pracowników poszukiwano w branży związanej z koordynowaniem sprzedaży produktów biznesowych, w tym także obsłudze klientów biznesowych i pozyskiwaniem nowych odbiorców⁶ (11% ogłoszeń), architekturą i budownictwem (10% ogłoszeń) oraz szeroko pojętym kierowaniem i zarządzaniem procesami wytwórczymi, charakterystycznych dla danego pracodawcy (8% ogłoszeń). Najmniej ofert pracy odnotowano w „wąskim” sektorze związanym z żegluga i budownictwem okręgowym, sektorze publicznym oraz w branży specjalizującej się w zarządzaniu zasobami ludzkimi – po 0,1% wszystkich ogłoszeń.

Za pośrednictwem portali internetowych najczęściej pracodawcy poszukiwali pracowników w branży polegającej na sprzedaży biznesowej, kierowaniu i zarządzaniu procesami wytwórczymi oraz sektorze bankowości i finansów. Natomiast w Powiatowych Urzędach Pracy dominowały ogłoszenia pracodawców, działających w branży budowlanej, sprzedaży bezpośredniej (hurtowej i detalicznej), a także działalności związanej z transportem i logistyką.

Omawiając różnicowanie branżowe ogłoszeniodawców nie sposób przemilczeć ich regionalnego przyporządkowania (Tabela M3).

⁶ W kategorii „sprzedaż” znalazły się zawody tj. przedstawiciel handlowy czy menadżer sprzedaży. Sprzedaż bezpośrednia (zarówno hurtowa, jak i detaliczna) w punktach usługowych została zakwalifikowana do kolejnej kategorii czyli „Sprzedaż detaliczna – sprzedaż hurtowa”.

Tabela 11

Zawody poszukiwane w danej branży działalności (% z branży)

Branża ogłoszeniodawcy	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prac. przy pracach prostych	Ogółem
Architektura – Budownictwo	4%	5%	4%	0%	1%	63%	8%	16%	2054
Bankowość – Finanse	3%	62%	26%	5%	4%	0%	0%	0%	813
Doradztwo	2%	32%	25%	8%	34%	0%	0%	0%	580
Drewno – Papier – Meble	1%	2%	0%	0%	1%	83%	9%	4%	413
Działalność charytatywna	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13
Edukacja – Szkolenia	1%	83%	9%	2%	5%	0%	0%	1%	620
Elektronika – Robotyka	0%	14%	15%	0%	0%	69%	1%	1%	456
Gastronomia – Katering	0%	1%	5%	0%	79%	4%	0%	12%	692
Hutnictwo – Przemysł metalowy	0%	1%	1%	0%	0%	91%	4%	2%	611
Infornatyka – Telekomunikacja	0%	73%	19%	3%	2%	4%	0%	0%	398
Inżynieria	1%	54%	13%	2%	1%	25%	4%	1%	430
Kontrola jakości	6%	73%	12%	1%	3%	3%	0%	3%	107
Księgowość – Kontrola ksiąg	13%	15%	58%	12%	1%	0%	0%	1%	219
Lotnictwo – Obrona	9%	46%	36%	0%	9%	0%	0%	0%	11
Marketing – Public Relations	8%	46%	17%	1%	27%	0%	0%	1%	414
Media – Reklama	3%	59%	21%	4%	7%	1%	1%	4%	266
Moda – Włókiennictwo – Wzornictwo	1%	3%	2%	0%	3%	81%	6%	6%	220
Motoryzacja	3%	4%	8%	0%	4%	66%	10%	5%	640
Nauka – Badania – Rozwój	5%	60%	23%	5%	5%	1%	1%	2%	240
Nieruchomości	3%	55%	33%	5%	2%	1%	0%	0%	258
Obsługa klienta – Call centre	1%	5%	8%	19%	66%	0%	0%	0%	450
Opieka społeczna	0%	19%	50%	3%	16%	0%	0%	13%	32
Paliwa – Górnictwo	2%	33%	6%	6%	2%	20%	26%	6%	54
Piękno – Uroda	0%	11%	6%	0%	82%	0%	0%	0%	403
Prawo – Bezpieczeństwo	3%	25%	11%	1%	45%	2%	1%	12%	213
Prawo – Podatki	3%	70%	11%	13%	1%	1%	0%	0%	246
Produkcja – Wdrażanie	8%	9%	6%	3%	2%	40%	15%	18%	665

Przemysł wydawniczy i drukarski	2%	36%	10%	3%	1%	47%	1%	2%	243
Przetwórstwo żywności	2%	1%	11%	0%	15%	59%	4%	8%	301
Rolnictwo – Leśnictwo – Rybołówstwo	3%	27%	11%	0%	7%	10%	16%	8%	296
Sekretariat – PA – Administracja	0%	6%	8%	77%	5%	1%	0%	4%	473
Sektor państwowy	0%	53%	7%	33%	7%	0%	0%	0%	15
Sport – Wypoczynek – Rekreacja	1%	28%	55%	4%	4%	2%	0%	5%	94
Sprzedaż	5%	15%	44%	1%	34%	0%	0%	0%	2338
Sprzedaż detaliczna – Sprzedaż hurtowa	3%	2%	24%	3%	67%	0%	1%	1%	844
Sztuka – Projektowanie – Rozrywka	1%	48%	35%	1%	8%	2%	2%	1%	96
Służba zdrowia	0%	77%	17%	1%	3%	0%	0%	2%	158
Transport – Logistyka	1%	2%	5%	14%	1%	1%	72%	5%	1053
Turystyka – Podróże – Hotelarstwo	0%	10%	3%	28%	10%	0%	15%	33%	39
Tłumaczenia	0%	98%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	43
Ubezpieczenia	2%	18%	75%	3%	3%	0%	0%	0%	63
Zakupy	14%	14%	57%	0%	15%	0%	0%	0%	65
Zarządzanie – Kierownictwo	67%	23%	6%	2%	3%	0%	0%	0%	1579
Zasoby ludzkie (HR)	0%	76%	10%	14%	0%	0%	0%	0%	21
Żegluga – Budownictwo okrętowe	8%	23%	69%	0%	0%	0%	0%	0%	13
Ogółem	8%	22%	16%	5%	18%	20%	7%	5%	19744

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

**Zapotrzebowanie
na nowych
pracowników**

Tabela M3

Zróźnicowanie wojewódzkie w odniesieniu do branży, w której działa pracodawca (% z branży)

Branża	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	N
Architektura – Budownictwo	9%	6%	4%	5%	7%	7%	7%	4%	4%	3%	7%	20%	5%	4%	5%	5%	2060
Bankowość – Finance	13%	4%	6%	1%	9%	3%	21%	4%	4%	1%	3%	14%	1%	6%	3%	5%	814
Doradztwo	4%	4%	3%	8%	8%	3%	8%	5%	1%	7%	17%	7%	1%	2%	14%	8%	593
Drewno – Papier – Meble	7%	6%	4%	5%	4%	9%	11%	4%	6%	2%	11%	7%	4%	5%	11%	6%	413
Działalność charytatywna	8%	9%	1%	1%	1%	10%	15%	1%	1%	1%	24%	15%	1%	1%	9%	1%	13
Edukacja – Szkolenia	6%	3%	7%	3%	4%	10%	17%	11%	3%	1%	11%	9%	2%	2%	5%	5%	620
Elektronika – Robotyka	11%	4%	2%	2%	7%	4%	14%	3%	4%	2%	7%	26%	2%	2%	10%	2%	457
Gastronomia – Katering	11%	4%	3%	4%	5%	6%	18%	3%	4%	2%	8%	15%	4%	2%	7%	5%	692
Hutnictwo – Przemysł metalowy	15%	6%	2%	4%	4%	5%	5%	3%	4%	3%	7%	22%	3%	3%	11%	4%	614
Informatyka – Telekomunikacja	14%	2%	3%	2%	7%	10%	23%	1%	2%	1%	6%	11%	1%	2%	11%	4%	399
Inżynieria	10%	4%	3%	3%	8%	10%	13%	3%	6%	4%	8%	10%	3%	3%	9%	4%	436
Kontrola jakości	16%	2%	2%	4%	2%	9%	13%	7%	6%	1%	3%	17%	1%	5%	10%	4%	107
Księgowość – Kontrola ksiąg	9%	6%	2%	5%	6%	16%	23%	2%	1%	1%	7%	9%	2%	1%	9%	2%	219
Lotnictwo – Obrona	9%	0%	0%	0%	0%	0%	55%	0%	27%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	11
Marketing – Public Relations	7%	3%	3%	2%	5%	10%	27%	2%	1%	1%	6%	13%	2%	3%	12%	4%	415
Media – Reklama	9%	2%	1%	2%	3%	15%	35%	2%	1%	0%	5%	9%	2%	1%	6%	6%	266

Moda – Włókiennictwo – Wzornictwo	13%	4%	2%	3%	21%	9%	10%	3%	2%	3%	10%	5%	12%	2%	2%	5%	5%	5%	221
Motoryzacja	7%	4%	4%	4%	5%	10%	12%	3%	4%	3%	9%	19%	4%	3%	6%	5%	641		
Nauka – Badania – Rozwój	9%	4%	1%	6%	7%	10%	27%	2%	4%	2%	5%	13%	1%	1%	5%	240			
Nieruchomości	9%	3%	2%	3%	4%	9%	28%	2%	1%	2%	4%	17%	1%	2%	7%	258			
Obsługa klienta – Call centre	18%	4%	4%	3%	4%	7%	19%	4%	4%	2%	5%	11%	3%	2%	7%	460			
Opieka społeczna	0%	9%	6%	3%	6%	6%	6%	16%	0%	3%	9%	19%	0%	6%	0%	32			
Paliwa – Górnictwo	7%	9%	2%	4%	4%	4%	15%	2%	8%	1%	5%	27%	6%	2%	3%	55			
Piękno – Uroda	7%	3%	6%	5%	5%	12%	21%	2%	2%	2%	8%	17%	1%	3%	7%	403			
Prawo – Bezpieczeństwo	7%	4%	4%	3%	4%	8%	22%	5%	3%	4%	6%	16%	4%	3%	5%	213			
Prawo – Podatki	11%	2%	2%	2%	3%	7%	44%	0%	1%	1%	4%	9%	1%	0%	10%	246			
Produkcja – Wdrażanie	12%	8%	2%	6%	8%	6%	9%	3%	3%	3%	7%	12%	3%	4%	11%	672			
Przemysł wydawniczy i drukarski	4%	2%	0%	3%	5%	19%	30%	1%	1%	1%	4%	18%	1%	1%	10%	243			
Przetwórstwo żywności	7%	8%	2%	5%	6%	12%	13%	4%	4%	1%	7%	15%	3%	2%	8%	301			
Rolnictwo – Leśnictwo – Rybołówstwo	9%	6%	4%	8%	5%	4%	17%	1%	4%	1%	10%	7%	2%	7%	9%	297			
Sekretariat – PA – Administracja	6%	4%	3%	7%	6%	7%	20%	2%	3%	3%	4%	14%	4%	4%	8%	475			
Sektor państwowy	7%	0%	13%	0%	0%	7%	40%	0%	0%	7%	7%	13%	0%	0%	7%	15			
Sport – Wypoczynek – Rekreacja	6%	4%	7%	2%	7%	3%	16%	2%	11%	1%	12%	11%	1%	2%	9%	94			
Sprzedaż	17%	7%	6%	4%	8%	7%	11%	4%	4%	2%	7%	6%	3%	4%	7%	2346			
Sprzedaż detaliczna – Sprzedaż hurtowa	9%	6%	5%	5%	7%	8%	6%	4%	4%	4%	9%	16%	4%	4%	6%	846			
Sztuka – Projektowanie – Rozrywka	4%	2%	2%	2%	7%	12%	24%	1%	6%	2%	9%	15%	0%	0%	7%	96			
Służba zdrowia	3%	3%	15%	5%	5%	16%	5%	2%	6%	2%	6%	14%	2%	2%	7%	159			
Transport – Logistyka	5%	6%	4%	6%	7%	8%	8%	5%	4%	5%	7%	15%	4%	3%	9%	1060			
Turystyka – Podróże – Hotelarstwo	3%	1%	1%	5%	5%	5%	26%	3%	1%	3%	5%	18%	5%	3%	8%	39			
Thunaczenia	16%	5%	0%	5%	0%	23%	19%	5%	0%	1%	1%	5%	1%	2%	16%	43			
Ubezpieczenia	5%	3%	3%	5%	5%	6%	16%	8%	4%	2%	3%	22%	3%	3%	6%	63			
Zakupy	5%	5%	2%	2%	9%	2%	19%	2%	5%	2%	3%	17%	3%	2%	23%	65			
Zarządzanie – Kierownictwo	11%	5%	4%	3%	8%	8%	7%	3%	5%	3%	8%	15%	2%	3%	13%	1611			
Zasoby ludzkie (HR)	5%	6%	0%	14%	10%	14%	19%	1%	0%	0%	1%	19%	5%	0%	0%	21			
Żegluga – Budownictwo okrętowe	7%	0%	7%	0%	0%	7%	0%	7%	7%	0%	36%	7%	7%	0%	7%	14			
Ogółem	10%	5%	4%	4%	7%	8%	13%	5%	4%	2%	7%	13%	3%	3%	8%	20009			

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Wojewódzkie zróżnicowanie ogłoszeń o pracę potwierdza tezę, że tereny silniej zurbanizowane charakteryzują się większą podażą ogłoszeń o pracę. Najwięcej pracowników było poszukiwanych do wykonywania pracy na terenie województwa mazowieckiego i śląskiego (po około 13% wszystkich ofert pracy dotyczyło tych dwóch województw) oraz dolnośląskiego (10% ofert pracy). Dla porównania, najmniej ogłoszeń odnotowano w województwie podlaskim (2%), świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim (po 3% analizowanych ofert).

Zróżnicowanie w liczbie ofert pracy między terenami różniącymi się gęstością zaludnienia i uprzemysłowieniem może mieć związek, po pierwsze, z większym zapotrzebowaniem pracodawców na nowych pracowników (stworzenie nowego stanowiska pracy), jak i dużą rotacją w grupie osób zatrudnionych. Taka wymienność siły roboczej jest wynikiem lepszego dostępu do nowych stanowisk pracy (kariera zawodowa) oraz większymi możliwościami pracodawcy w znalezieniu zastępstwa na dane stanowisko pracy.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że niektóre branże prowadzą rekrutacje głównie na terenie województwa, w którym mają swoją siedzibę. Na przykład branża związana z lotnictwem poszukuje pracowników na terenie województwa mazowieckiego, w którym znajduje się największy port lotniczy w Polsce oraz na terenie województwa podkarpackiego, w którym rozwinięty jest przemysł produkujący części do samolotów. Podobnie, pracę w sektorze państwowym łatwiej znaleźć w siedzibie władz centralnych (Warszawa), pracę w branży związanej z żeglugą i budownictwem okrętowym w województwie pomorskim, pracę związaną z włókiennictwem w województwie łódzkim, a pracę związaną z górnictwem w województwie śląskim.

Innymi słowy, osoba poszukująca pracy w konkretnej branży może zwiększyć szanse zatrudnienia zamieszkując w konkretnym województwie, szczególnie w województwie mazowieckim, które okazało się bezkonkurencyjne w liczbie zgłaszanych ofert pracy. I tak, pracę w branży związanej z mediami i reklamą, sztuką i rozrywką, prawem i podatkami, a także finansami i bankowością, nieruchomościami czy badaniem i rozwojem, najczęściej oferowano w województwie mazowieckim. Na stanowisko tłumacza i w służbie zdrowia poszukiwano przede wszystkim w województwie małopolskim. Natomiast pracę w branży budowlanej, hutniczej i przemyśle metalurgicznym, jak również w branży związanej z elektroniką i robotyką, czy też motoryzacją najczęściej oferowano w województwie śląskim.

4.2. Wymagania wobec nowych pracowników

Wymagania wobec nowych pracowników

W trakcie badań, pracodawców zapytano o szczegółowe wymagania dotyczące pracowników poszukiwanych do pracy w określonych zawodach. Pytania te dotyczyły takich kwestii, jak:

- poziom i kierunek wykształcenia,
- doświadczenie zawodowe,
- wiek kandydatów,
- płeć kandydatów,
- wymagania kompetencyjne,
- posiadanie certyfikatów i uprawnień.

Pytanie o konkretne wymagania, związane z pracą w określonym zawodzie, dotyczyły wybranych losowo stanowisk spośród wszystkich, na które pracodawca deklarował poszukiwanie pracowników. Taki sposób zdobycia pogłębionych informacji wiązał się z ograniczonym czasem wywiadu telefonicznego, który nie powinien przekraczać 30 minut. W rezultacie zapytano szczegółowo o preferencje związane z 770 zawodami, z czego ogromna większość była wskazywana tylko przez pojedynczych pracodawców⁷. Wobec tego, analizy dotyczące szczegółowych wymagań związanych z poszukiwaniem pracowników do pracy w konkretnych zawodach obejmują tylko osiem wielkich grup zawodowych, według przyjętej klasyfikacji ISCO-08: wyższych urzędników i kierowników (w tym również przedstawicieli władz publicznych), specjalistów, techników i inny średni personel, pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, pracowników przy pracach prostych. Pominięta została ogólna grupa rolników, ogrodników, leśników i rybaków, gdyż zapotrzebowanie na pracowników na takich stanowiskach zgłosiło jedynie pięciu pracodawców.

Na początku warto spojrzeć na to, czy pracownicy są poszukiwani na zupełnie nowe stanowiska, czy też będą oni wykonywać pracę, którą ktoś się w przedsiębiorstwie już zajmował. Tworzenie nowych stanowisk świadczy bowiem o kierunku rozwoju firmy poprzez informacje o tym, w jakich zawodach poszukiwani są pracownicy. Należy tutaj pamiętać o różnicy pomiędzy stanowiskiem i zawodem. W przypadku tych analiz jest to szczególnie wyraźne rozróżnienie, gdyż stanowisko określa najniższy poziom organizacji przedsiębiorstwa a zawody, w których poszukiwani są pracownicy, wyznaczają w tym przypadku charakter pracy, jaki związany będzie z zajmowaniem tego stanowiska.

Ogólnie można powiedzieć, że spośród 17% pracodawców, poszukujących pracowników, co piąte stanowisko było nowym miejscem pracy, a w pozostałych przypadkach szukali oni pracowników do już wykonywanej pracy. Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników było najczęstsze w województwach (Tabela 12): podkarpackim (36% wszystkich tworzonych miejsc pracy to nowe stanowiska), mazowieckim (29%) oraz zachodniopomorskim (20%). Natomiast w województwach łódzkim, opolskim i podlaskim pracodawcy w bardzo niewielkim stopniu poszukiwali pracowników na nowo tworzone stanowiska (odpowiednio: 7%, 4% i prawie 0% odpowiedzi).

⁷ Tylko 29 zawodów było wskazywanych przez więcej niż dwudziestu badanych.

Tabela 12

Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników w różnych województwach z uwzględnieniem wielkości firmy (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem*	N ogółem
Dolnośląskie	11%	9%	10%	13%	0%	11%	24
Kujawsko-pomorskie	19%	11%	7%	13%	0%	18%	20
Lubelskie	16%	13%	7%	18%	0%	16%	22
Lubuskie	13%	12%	2%	7%		12%	17
Łódzkie	7%	3%	8%	6%	0%	7%	12
Małopolskie	21%	3%	15%	1%	12%	19%	28
Mazowieckie	30%	4%	10%	6%	8%	29%	45
Opolskie	4%	10%	9%	10%	0%	4%	13
Podkarpackie	38%	19%	7%	9%	0%	36%	28
Podlaskie	0%	11%	2%	19%	17%	0%	12
Pomorskie	17%	5%	5%	4%	0%	17%	13
Śląskie	15%	3%	9%	6%	0%	14%	21
Świętokrzyskie	15%	55%	4%	16%	0%	18%	12
Warmińsko-mazurskie	19%	14%	5%	0%	0%	19%	14
Wielkopolskie	12%	11%	6%	9%	0%	12%	22
Zachodniopomorskie	20%	16%	2%	8%	0%	20%	15
Ogółem	18%	9%	8%	4%	4%	18%	315

* Ogółem pracodawców poszukujących pracowników.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Interesującą obserwacją jest to, że w poszukiwaniu pracowników na nowe stanowiska dominowały firmy małe – prawie jedna piąta z nich chciała zatrudnić kogoś na nowo tworzonym miejscu pracy. Trend ten obejmował opisane powyżej zróżnicowanie regionalne.

Wyniki te – zestawione z informacjami o liczbie poszukiwanych pracowników w różnej wielkości podmiotach gospodarczych – zdają się pokazywać mechanizmy rozwoju polskich przedsiębiorstw. Małe podmioty ewoluują poprzez tworzenie coraz to nowych miejsc pracy w różnych zawodach. Natomiast duże przedsiębiorstwa rozwijają się nie poprzez dywersyfikację stanowisk pracy, lecz zwiększając zatrudnienie na już istniejących.

Wiele nowych miejsc pracy jest tworzonych dla pracowników biurowych oraz zawodów kierowniczych (deklarował tak co trzeci badany pracodawca) – Tabela 13. Co ciekawe, mniejsze podmioty tworzą większość nowych stanowisk dla zawodów wyżej plasujących się w hierarchii – kierowników, specjalistów, techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych. Im większe przedsiębiorstwo, tym zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy w tych zawodach jest coraz mniejsze. Pracodawcy zatrudniający ponad 1000 osób, poszukują osób na nowo tworzone miejsca pracy w zasadzie tylko w dwóch grupach: kierowniczych i usługowych lub związanych ze sprzedażą.

Tabela 13

Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników przez firmy różnej wielkości w poszczególnych zawodach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

Wymagania wobec nowych pracowników

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem zawod
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	29%	16%	14%	22%	0%	27%
Specjaliści	22%	15%	12%	7%	10%	21%
Technicy i inny średni personel	22%	17%	10%	10%	0%	22%
Pracownicy biurowi	33%	13%	11%	7%	0%	32%
Pracownicy usług i sprzedawcy	17%	4%	9%	5%	8%	17%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10%	3%	5%	1%	0%	9%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12%	8%	2%	3%	0%	12%
Pracownicy przy pracach prostych	2%	6%	3%	3%	0%	3%
N ogółem	70	100	78	42	5	295

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Warto również spojrzeć na branżowe zróżnicowanie poszukiwań osób na nowo tworzone stanowiska (Tabela 14). Najwięcej nowych stanowisk, na które poszukiwano pracowników powstawało w branży zdrowotnej i pomocy społecznej. Pracodawcy szukali na te miejsca pracy głównie pracowników biurowych i usługowych lub też sprzedawców.

Tabela 14

Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników przez firmy działające w różnych branżach w poszczególnych zawodach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	28%	2%	50%	4%	0%	0%
Specjaliści	2%	48%	14%	27%	22%	10%
Technicy i inny średni personel	33%	2%	22%	13%	2%	65%
Pracownicy biurowi	42%	22%	9%	44%	41%	98%
Pracownicy usług i sprzedawcy	1%	23%	11%	25%	39%	97%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8%	9%	12%	0%	36%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	24%	7%	13%	26%	0%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	0%	1%	5%	3%	0%	0%
% ogółem poszukiwanych pracowników	15%	11%	14%	25%	20%	32%
N ogółem	95	45	56	41	33	22

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników

Wiedząc w jakich zawodach pracodawcy poszukują osób, należy spojrzeć na wymagania, jakie formułują wobec potencjalnych kandydatów. Biorąc pod uwagę poszczególne kwestie, o które pytano pracodawców poszukujących pracowników, najważniejszą rzeczą braną pod uwagę w przypadku kandydatów starających się o zatrudnienie jest doświadczenie zawodowe rozumiane jako długość stażu pracy (Wykres 2).

Wykres 2

Ogólne wymagania wobec nowych pracowników (odsetek pracodawców poszukujących pracowników (N = 3237)



Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Należy podkreślić, że płeć pracowników nie jest obojętna dla pracodawców i dwie trzecie tych, którzy poszukiwali osób do pracy miało określone preferencje w tym zakresie⁸. Nieco mniejszą wagę przykładali oni do poziomu wykształcenia, chociaż również ponad 60% pracodawców szukających pracowników uznało to za ważne kryterium oceny kandydata. Na tle tych wymagań najmniejsze znaczenie miał wyuczony zawód. Należy zatem stwierdzić, że dla pracodawców, szukających osób do pracy ważniejsze jest to, jak długo ktoś pracuje i jakie ma doświadczenie niż to, jaki zawód formalnie nabędzie. Co ciekawe, również znajomość języków obcych nie jest kryterium oceny kandydatów szczególnie pożądanym przez pracodawców.

Poszczególne kryteria w różnym stopniu były wiązane przez pracodawców z zawodem, do którego poszukiwali oni pracowników (Tabela 15). Jeżeli chodzi o doświadczenie zawodowe, to szczególnie duże znaczenie miało ono w przypadku zawodów kierowniczych oraz robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn. Najciekawiej rozkładają się odpowiedzi badanych, dotyczące oczekiwań związanych z płcią kandydata. Dla pracodawców, poszukujących osób na stanowiska kierownicze czy specjalistyczne, płeć nie miała w zasadzie większego znaczenia (odpowiednio 20% i 28% pracodawców szukających osób do takiej pracy zwracało uwagę na płeć). Natomiast płeć kandydata odgrywa bardzo dużą rolę w przypadku zawodów robotniczych (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy oraz robotnicy niewykwalifikowani), co podkreślało ponad 90% pracodawców, poszukujących osób na te stanowiska. Wytlumaczenie tego jest bardzo proste – przy pracach fizycznych liczy się przede wszystkim sprawność i siła fizyczna, do czego mężczyźni mają lepsze naturalne predyspozycje.

Tabela 15

Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od poszukiwanego zawodu (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

Wymagania wobec nowych pracowników

	Wykształcenie	Wyuczony zawód	Doświadczenie	Płeć	Język obcy
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	89%	52%	89%	20%	49%
Specjaliści	90%	64%	59%	28%	75%
Technicy i inny średni personel	70%	33%	75%	50%	49%
Pracownicy biurowi	68%	27%	48%	72%	44%
Pracownicy usług i sprzedawcy	53%	29%	55%	66%	48%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	54%	41%	82%	92%	19%
Operatorzy i monterzy maszyn	44%	17%	82%	96%	45%
Pracownicy przy pracach prostych	22%	4%	51%	94%	3%

Ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wymagania co do poziomu wykształcenia kandydata zależały wprost proporcjonalnie od pozycji zawodu w hierarchii – w przypadku zawodów kierowniczych i specjalistycznych miało to bardzo duże znaczenie (kryterium było ważne dla 90% pracodawców szukających pracowników w tych zawodach), dla zawodów umieszczonych na średnich szczeblach drabiny – techników średniego szczebla, pracowników usługowych już mniejsze (wymagania 70% pracodawców poszukujących pracowników do takiej pracy), a najmniejsze znaczenie kryterium odgrywało dla osób starających się o pracę w charakterze robotników niewykwalifikowanych.

Wyuczony zawód ma nieco większe znaczenie tylko w przypadku zawodów kierowniczych i specjalistycznych, co przyznawało odpowiednio 50% i 65% pracodawców szukających osób do takiej pracy.

Natomiast umiejętność posługiwania się językiem obcym ma znaczenie jedynie w przypadku zawodów specjalistycznych (gdzie 75% pracodawców poszukujących takich pracowników oczekiwało od nich podobnych zdolności).

Oczekiwania formułowane wobec poszukiwanych pracowników różnią się także w zależności od rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawców (Tabela 16).

Doświadczenie zawodowe miało największe znaczenie dla pracodawców działających w branży budowlanej i transportowej, co przyznało dziewięciu na dziesięciu przedstawicieli tej branży. Również płeć poszukiwanego pracownika odgrywała dużą rolę dla pracodawców prowadzących budowlaną lub transportową działalność gospodarczą. Było to istotne kryterium oceny kandydatów dla pracodawców związanych z przemysłem i górnictwem (uznało tak ponad 4/5 przedstawicieli z tych sektorów). Wiąże się to ze specyfiką tej pracy – wymaganiem większej sprawności fizycznej, co jest domeną mężczyzn.

Cechy związane z wykształceniem – jego poziom i wyuczony kierunek – miało znaczenie głównie dla osób związanych z działalnością w zakresie edukacji (praktycznie wszyscy tacy pracodawcy poszukujący pracowników uznali, że poziom wykształcenia jest ważny, a prawie 60% z nich podkreśliło znaczenie rodzaju wyuczonego zawodu).

Tabela 16

Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od branży (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	Wykształcenie	Wyuczony zawód	Doświadczenie	Płeć	Język obcy
Przemysł i górnictwo	51%	31%	59%	82%	34%
Budownictwo i transport	55%	34%	91%	88%	32%
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	61%	34%	61%	64%	44%
Usługi specjalistyczne	69%	37%	61%	46%	67%
Edukacja	98%	57%	59%	22%	52%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	92%	75%	68%	39%	55%

Ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wymagania, dotyczące znajomości języka obcego, były formułowane przez pracodawców poszukujących osób do pracy w branżach usług specjalistycznych (2/3 z nich zgłosiło takie oczekiwanie) oraz edukacji i opieki zdrowotnej, pomocy społecznej (w tych rodzajach działalności połowa pracodawców poszukujących pracowników miała takie wymagania).

Ostatnią kwestią, związaną z wagą ogólnych oczekiwań wobec poszukiwanych pracowników, jest sprawdzenie, jak one wyglądają w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Okazuje się, że związek ten jest stosunkowo niewielki (Tabela 17).

W zasadzie na tle różnej wielkości podmiotów gospodarczych, odstają te największe, zatrudniające powyżej 250 osób i większe – ponad tysiącosobowe. Pracodawcy z tych ostatnich przedsiębiorstw lub instytucji w większym stopniu wymagali odpowiedniego poziomu wykształcenia, ale też w mniejszym stopniu niż inni zwracali uwagę na płeć kandydatów. Natomiast pracodawcy z podmiotów zatrudniających od 250 do 1000 osób przywiązywali większą rolę do posiadanego doświadczenia zawodowego. Ciekawe jest to, że pracodawcy z najmniejszych przedsiębiorstw nieco częściej zwracali uwagę na znajomość języka obcego u kandydatów.

Tabela 17**Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od wielkości firmy (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)****Wymagania
wobec
nowych
pracowników**

	Wykształcenie	Wyuczony zawód	Doświadczenie	Płeć	Język obcy
1-9	63%	37%	68%	65%	47%
10-49	67%	39%	73%	63%	40%
50-249	66%	45%	65%	57%	37%
250-999	39%	27%	87%	72%	24%
1000+	76%	47%	68%	34%	37%

Ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Najważniejszym wymaganiem, związanym z poszukiwaniem pracy, jest posiadane doświadczenie zawodowe. Jak widać z przytoczonych powyżej danych, waga tego kryterium nie zależy od poszukiwanego zawodu, branży prowadzonej działalności czy wielkości firmy. Dlatego warto nieco więcej powiedzieć na temat tych oczekiwań pracodawców.

Jeżeli chodzi o wielkość podmiotów gospodarczych, to ogólnie nie różnicuje ona wymaganej długości stażu zawodowego – pracodawcy poszukujący pracowników oczekują około dwuletniego doświadczenia zawodowego (Tabela 18). Jednak uwzględniając dodatkowo zawód, do którego poszukiwani są pracownicy, można dostrzec pewne prawidłowości. W przypadku zawodów kierowniczych i specjalistycznych – im większe przedsiębiorstwo lub instytucja, tym pracodawcy wymagają dłuższego stażu pracy, tj. około 3 lat. Tylko najmniejsze przedsiębiorstwa są gotowe zatrudnić w zawodach kierowniczych i specjalistycznych osoby z krótszym, bo niespełna dwuletnim, stażem pracy.

Tabela 18

Wymagana średnia długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa poszukującego pracowników (w latach)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	Ogółem	N
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,7	3,3	3,4	3,3	2,6	1,8	133
Specjaliści	1,7	1,7	2,7	3,2	2,8	1,8	498
Technicy i inny średni personel	1,8	2,6	2,1	1,9	2,0	1,9	227
Pracownicy biurowi	0,9	2,5	1,7	1,3	3,1	0,9	100
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,3	1,6	1,6	1,5	1,2	1,3	206
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,3	2,0	2,1	2,0	1,7	2,3	628
Operatorzy i monterzy maszyn	1,8	3,0	1,7	1,9	0,6	1,8	251
Pracownicy przy pracach prostych	1,9	1,3	1,5	1,2	1,5	1,9	64
Ogółem	1,8	2,1	2,2	2,2	2,0	1,8	2107

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Sytuacja ta ulega odwróceniu w przypadku zawodów robotniczych (robotnicy przemysłowi, operatorzy i monterzy oraz robotnicy do prac prostych), kiedy to w najmniejszych przedsiębiorstwach wymagane było od kandydatów dłuższe doświadczenie (około dwóch lat, podczas gdy pracodawcy z największych podmiotów oczekują około roku doświadczenia).

Omawiając same zawody można powiedzieć, że większe wymagania związane ze stażem zawodowym dotyczyły zawodów kierowniczych i specjalistycznych oraz zawodów robotniczych. Jedynie od pracowników biurowych (ale nie tych poszukiwanych przez pracodawców z największych podmiotów), pracowników usług i sprzedawców wymagano mniejszego stażu pracy.

Również zwrócenie uwagi na oczekiwania dotyczące stażu pracy w poszczególnych branżach prowadzi do kilku ciekawych wniosków (Tabela 19).

W przypadku branży budowlanej i transportowej pracodawcy poszukujący pracowników oczekiwali dłuższego – nieco ponad dwuletniego doświadczenia od kandydatów do pracy. Może to się wiązać ze specyfiką działalności w firmach związanych z tą branżą, gdzie od pracowników budowlanych czy kierowców oczekuje się, że będą dobrze umieli wykonywać swoje zawody, czego miarą jest właśnie staż pracy.

Schodząc na poziom poszczególnych zawodów można powiedzieć, że pracodawcy z branży edukacyjnej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej wymagali największego, bo ponad trzyletniego doświadczenia. W przypadku zawodów kierowniczych charakterystyczne były nieco niższe wymagania w zakresie stażu pracy, formułowane przez pracodawców z branż usługowych (handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające oraz usługi specjalistyczne).

Tabela 19

Wymagana średnia długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnych branżach poszukujących pracowników (w latach – w nawiasach liczebności nieważone)

Wymagania wobec nowych pracowników

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	Ogółem
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	2,4 (42)	2,1 (46)	1,6 (27)	1,4 (15)	3,3 (2)	3,0 (1)	1,8
Specjaliści	1,3 (114)	2,4 (29)	2,1 (57)	1,7 (87)	1,7 (85)	1,3 (126)	1,8
Technicy i inny średni personel	1,3 (70)	2,3 (31)	2,1 (72)	1,6 (35)	1,1 (7)	1,0 (12)	1,9
Pracownicy biurowi	1,0 (33)	0,5 (6)	1,0 (32)	0,9 (16)	0,9 (7)	1,3 (6)	0,9
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,1 (23)	2,0 (5)	1,4 (126)	1,2 (32)	1,3 (12)	1,0 (8)	1,3
Robotnicy przem. i rzemieśl.	2,0 (346)	2,6 (168)	1,9 (88)	1,7 (18)	1,7 (8)		2,3
Operatorzy i monterzy maszyn	2,4 (58)	1,8 (139)	1,0 (42)	2,4 (10)	3,0 (1)	5,0 (1)	1,8
Pracownicy przy pracach prostych	1,4 (18)	2,0 (12)	1,9 (24)	1,1 (3)	1,7 (4)	2,0 (3)	1,9
Ogółem	1,9	2,2	1,7	1,5	1,6	1,3	1,8

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Analizując zróżnicowanie preferencji pracodawców z różnej wielkości podmiotów gospodarczych poszukujących pracowników, dotyczące płci kandydatów starających się o pracę na różnych stanowiskach, można dostrzec pewne prawidłowości, chociaż trzeba być w tym zakresie ostrożnym, zważywszy na niewielką liczbę odpowiedzi (Tabela 20). Jest to wynikiem tego, że rozpatrywane są tutaj opinie osób, dla których kwestia płci nie jest obojętna przy poszukiwaniu osób do pracy w różnych zawodach. Ogólnie badani raczej woleliby zatrudnić mężczyzn i to bez względu na wielkość firmy oraz zawód, na który poszukują osób do pracy. Szczególnie wyraźne jest zdominowanie przez mężczyzn zawodów robotniczych, co nie dziwi, biorąc pod uwagę charakter takiej pracy. Natomiast przedstawione dane potwierdzają potoczną opinię, że również w przypadku zawodów kierowniczych poszukuje się do pracy głównie mężczyzn. Dotyczy to szczególnie mniejszych podmiotów – zatrudniających od 50 do 250 osób oraz mniejszych – gdzie ponad połowa pracodawców szukających osób do pracy zdecydowanie wolałaby mężczyzn. W przypadku dużych podmiotów – ponad 250 osobowych – nadal przeważały opinie, że woleliby mężczyzn do tej pracy, ale już w największych przedsiębiorstwach lub instytucjach zdarzały się sytuacje, że pracodawcy woleli kobiety na stanowiska kierownicze. Przedstawione dane pokazują, że kierując się preferencjami pracodawców dotyczącymi płci, kobiety mają największe szanse znaleźć zatrudnienie w zawodach biurowych oraz usługowych i związanych ze sprzedażą. W takich przypadkach preferencje pracodawców były rozłożone po połowie. Obraz ten nie dotyczy jedynie największych podmiotów – ponad 250-osobowych, gdzie pracodawcy bardziej woleli zatrudnić mężczyzn oraz podmiotów największych – ale w tym przypadku, ze względu na niewielką liczbę przedsiębiorstw poszukujących pracowników w takich zawodach, nie można powiedzieć nic więcej.

Tabela 20

Preferencje dotyczące płci kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnej wielkości firmach (odsetek pracodawców szukających pracowników)

Wielkość	Zawód	zdecyd. kobietę	raczej kobietę	raczej mężczyznę	zdecyd. mężczyznę	N ogółem
1-9	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	32%	68%	3
	Specjaliści	0%	39%	45%	17%	22
	Technicy i inny średni personel	16%	18%	47%	19%	35
	Pracownicy biurowi	36%	12%	23%	29%	25
	Pracownicy usług i sprzedawcy	16%	46%	22%	16%	43
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3%	3%	14%	81%	94
	Operatorzy i monterzy maszyn	0%	0%	25%	75%	67
	Pracownicy przy pracach prostych	19%	21%	20%	40%	13
	Ogółem	9%	15%	26%	51%	302
10-49	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	14%	16%	13%	57%	13
	Specjaliści	11%	50%	24%	15%	81
	Technicy i inny średni personel	17%	15%	37%	32%	52
	Pracownicy biurowi	16%	30%	24%	30%	31
	Pracownicy usług i sprzedawcy	24%	36%	24%	16%	86
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5%	2%	18%	76%	264
	Operatorzy i monterzy maszyn	1%	2%	17%	80%	92
	Pracownicy przy pracach prostych	12%	32%	4%	52%	44
	Ogółem	10%	17%	20%	53%	663
50-249	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	9%	6%	35%	51%	25
	Specjaliści	5%	25%	39%	32%	63
	Technicy i inny średni personel	2%	8%	55%	35%	43
	Pracownicy biurowi	20%	31%	13%	36%	31
	Pracownicy usług i sprzedawcy	23%	30%	30%	17%	41
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6%	5%	23%	66%	208
	Operatorzy i monterzy maszyn	6%	3%	27%	64%	81
	Pracownicy przy pracach prostych	22%	20%	21%	37%	42
	Ogółem	9%	12%	29%	50%	534
250-999	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	93%	7%	14
	Specjaliści	2%	8%	57%	33%	37
	Technicy i inny średni personel	0%	37%	45%	18%	26
	Pracownicy biurowi	13%	18%	15%	55%	16
	Pracownicy usług i sprzedawcy	8%	33%	35%	24%	34
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	90%	1%	3%	7%	77
	Operatorzy i monterzy maszyn	3%	3%	36%	59%	33
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	42%	29%	29%	13
	Ogółem	72%	5%	11%	12%	250
1000+	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	38%	63%	0%	3
	Specjaliści	0%	0%	63%	38%	3
	Pracownicy biurowi	0%	100%	0%	0%	1
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	0%	38%	63%	3
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	0%	35%	65%	11
	Operatorzy i monterzy maszyn	15%	0%	27%	58%	11
	Pracownicy przy pracach prostych	38%	63%	0%	0%	3
	Ogółem	8%	13%	33%	45%	35

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Spojrzenie na preferencje wobec płci kandydatów ubiegających się o pracę w określonych zawodach w ujęciu sektorów gospodarki jest nieco ograniczone – ze względu na niewielki udział w badaniu pracodawców reprezentujących pewne branże⁹. W przeanalizowanych poniżej rodzajach działalności (Tabela 21) podkreślić należy kilka interesujących wyników. W branży przemysłowej i górniczej mężczyźni byli bardziej preferowani właściwie na każde stanowisko. Jedynym wyjątkiem wśród firm działających w tym sektorze były zawody biurowe i usługowe, gdzie pracodawcy bardziej woleliby zatrudnić kobiety (ponad połowa pracodawców szukających pracowników była tego zdania).

Tabela 21

Preferencje dotyczące płci kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnych branżach (odsetek pracodawców szukających pracowników)

Branża	Zawód	zdecyd. kobietę	raczej kobietę	raczej mężczyznę	zdecyd. mężczyznę	N ogółem
Przemysł i górnictwo	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	61%	39%	14
	Specjaliści	14%	3%	46%	37%	41
	Technicy i inny średni personel	38%	2%	5%	55%	47
	Pracownicy biurowi	51%	1%	27%	21%	31
	Pracownicy usług i sprzedawcy	53%	5%	6%	37%	18
	Robotnicy przemysłowi i rzemieśl.	12%	4%	19%	65%	351
	Operatorzy i monterzy maszyn	0%	0%	25%	74%	86
	Pracownicy przy pracach prostych	1%	23%	37%	38%	31
	Ogółem	16%	4%	23%	58%	619
Budownictwo i transport	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	0%	55%	42%	30
	Specjaliści	0%	10%	89%	1%	16
	Technicy i inny średni personel	0%	0%	75%	24%	14
	Pracownicy biurowi	68%	1%	30%	1%	10
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	99%	1%	1%	4
	Robotnicy przemysłowi i rzemieśl.	0%	0%	7%	93%	185
	Operatorzy i monterzy maszyn	0%	0%	23%	77%	137
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	1%	17%	82%	20
	Ogółem	3%	3%	20%	75%	416
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	23%	26%	6%	45%	12
	Specjaliści	0%	34%	63%	3%	22
	Technicy i inny średni personel	3%	25%	56%	16%	59
	Pracownicy biurowi	16%	20%	17%	47%	41
	Pracownicy usług i sprzedawcy	25%	37%	31%	7%	148
	Robotnicy przemysłowi i rzemieśl.	0%	0%	26%	73%	88
	Operatorzy i monterzy maszyn	0%	0%	22%	78%	48
	Pracownicy przy pracach prostych	34%	25%	16%	25%	32
	Ogółem	12%	20%	32%	36%	450

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

⁹ Z tego powodu wykluczone z analizy zostały przedsiębiorstwa działające w następujących branżach: usługi specjalistyczne, edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Wymagania wobec nowych pracowników

Z kolei specyfiką branży związanej z hotelarstwem, gastronomią i handlem były większe preferencje pracodawców do zatrudniania kobiet na stanowiskach kierowniczych (uznało tak 50% przedstawicieli firm z tej branży poszukujących pracowników). W przypadku takiego rodzaju działalności charakterystyczne jest również to, że przy poszukiwaniu pracowników do prac prostych, pracodawcy woleliby kobiety na tym stanowisku (prawie 60% takich opinii), co wynika ze specyfiki tej branży.

Kolejnym kryterium, do którego pracodawcy przykładali dużą wagę, poszukując osób do pracy, był poziom wykształcenia. Uzyskane wyniki są dość oczywiste, ale pokazują jakie są wymagania pracodawców dotyczące poziomu edukacji kandydatów (Tabela 22). Tym, co się rzuca w oczy jako pierwsze, jest praktycznie brak pracodawców, którzy poszukiwali do pracy osób z wykształceniem podstawowym. Aby zatem myśleć o zatrudnieniu należy przynajmniej zdobyć wykształcenie zasadnicze zawodowe. Posiadając takie wykształcenie można starać się o pracę, ale szanse jej znalezienia będą większe w przypadku mniejszych pracodawców, którzy osób z takim wykształceniem poszukiwali w większej liczbie zawodów. W przypadku podmiotów najmniejszych, pracodawcy gotowi byli zatrudnić osoby po zasadniczych szkołach zawodowych w zawodach usługowych i jako sprzedawców oraz we wszystkich zawodach robotniczych. Takie osoby, szukając pracy u największych pracodawców miałyby szansę w zasadzie tylko w zawodach określanych jako „niebieskie kołnierzyki”.

Tak naprawdę, przepustką do pracy w większości zawodów jest posiadanie dopiero wykształcenia średniego. Jednak wykształcenie takie ma większą wagę dla pracodawców z małych przedsiębiorstw – są oni w stanie zatrudnić osoby po szkołach średnich również w zawodach kierowniczych. W przypadku podmiotów największych staranie się o prace w zawodach kierowniczych i specjalistycznych wymaga wykształcenia wyższego – w zasadzie sytuacja taka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw lub instytucji większych niż 10-osobowe. Co więcej, w podmiotach zatrudniających ponad 50 osób, posiadanie wyższego wykształcenia jest również wymagane od kandydatów ubiegających się o pracę w zawodach techników średniego szczebla oraz pracowników biurowych.

Taki obraz wymagań, związanych z wykształceniem osób poszukiwanych do pracy w określonych zawodach, potwierdza dodatkowe pytanie, w którym poproszono pracodawców o odpowiedź czy na dane stanowisko zatrudniliby osoby o innym poziomie wykształcenia (Tabela 23).

Widać zatem, że im niżej dany zawód plasuje się w hierarchii, tym niższe wykształcenie jest wymagane od kandydatów. Minimalnym wymaganym poziomem wykształcenia było wykształcenie zasadnicze zawodowe. Aby starać się z kolei o pracę w zawodach kierowniczych lub specjalistycznych trzeba mieć wykształcenie wyższe – wyjątkami były jedynie najmniejsze przedsiębiorstwa, w których pracodawcy poszukujący pracowników dopuściliby ludzi z wykształceniem nawet podstawowym (choć tylko w nielicznych przypadkach).

Tabela 22

**Wymagania
wobec
nowych
pracowników**

**Preferencje dotyczące wykształcenia kandydatów do pracy w danym zawodzie
w zależności od wielkości podmiotu (odsetek pracodawców szukających pracowników)**

Wielkość	Zawód	podstawowe	z zawodowe	średnie	wyższe	N ogółem
1-9	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	55%	45%	10
	Specjaliści	0%	2%	23%	75%	72
	Technicy i inny średni personel	0%	2%	59%	39%	47
	Pracownicy biurowi	0%	0%	67%	34%	22
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	24%	58%	17%	36
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	54%	45%	2%	56
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2%	31%	65%	3%	32
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	51%	35%	14%	3
	Ogółem	0%	17%	46%	37%	278
10-49	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	18%	82%	26
	Specjaliści	0%	0%	7%	93%	213
	Technicy i inny średni personel	0%	2%	48%	51%	93
	Pracownicy biurowi	0%	2%	72%	26%	40
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	13%	70%	17%	76
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	55%	41%	4%	142
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4%	43%	50%	3%	39
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	40%	60%	0%	10
	Ogółem	0%	15%	33%	52%	639
50-249	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	17%	83%	52
	Specjaliści	0%	0%	11%	89%	248
	Technicy i inny średni personel	0%	3%	37%	61%	81
	Pracownicy biurowi	0%	0%	55%	45%	38
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	16%	52%	32%	49
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	56%	39%	5%	142
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5%	53%	42%	0%	33
	Pracownicy przy pracach prostych	8%	61%	17%	14%	11
	Ogółem	0%	16%	28%	56%	654
250-999	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	6%	94%	41
	Specjaliści	0%	1%	4%	95%	198
	Technicy i inny średni personel	0%	0%	52%	48%	45
	Pracownicy biurowi	0%	8%	42%	50%	27
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	11%	54%	35%	32
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	55%	37%	9%	46
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0%	41%	44%	15%	14
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	26%	74%	0%	8
	Ogółem	0%	10%	23%	68%	411
1000+	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%	16%	84%	8
	Specjaliści	0%	0%	0%	100%	32
	Technicy i inny średni personel	0%	0%	37%	63%	8
	Pracownicy biurowi	0%	0%	15%	85%	6
	Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	0%	82%	18%	10
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	63%	38%	0%	8
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0%	82%	18%	0%	5
	Pracownicy przy pracach prostych	0%	0%	100%	0%	1
	Ogółem	0%	11%	25%	64%	78

Tabela 23

**Dopuszczalny poziom wykształcenia do pracy w różnych zawodach
(odsetek pracodawców szukających pracowników)**

		pożądane	dopuszczalne	dopuszczalne warunkowo	niedopuszczalne	N ogółem
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	podstawowe	.	11%	0%	89%	148
	zawodowe	.	17%	1%	82%	
	średnie	45%	38%	1%	16%	
	wyższe	44%	56%	.	.	
Specjaliści	podstawowe	.	8%	2%	91%	803
	zawodowe	2%	11%	3%	85%	
	średnie	20%	26%	4%	50%	
	wyższe	69%	29%	3%	0%	
Technicy i inny średni personel	podstawowe	.	22%	1%	77%	340
	zawodowe	2%	34%	5%	60%	
	średnie	40%	48%	4%	8%	
	wyższe	27%	64%	4%	5%	
Pracownicy biurowi	podstawowe	.	25%	4%	71%	185
	zawodowe	0%	43%	4%	53%	
	średnie	40%	40%	0%	20%	
	wyższe	20%	64%	0%	17%	
Pracownicy usług i sprzedawcy	podstawowe	.	40%	4%	57%	361
	zawodowe	12%	61%	1%	25%	
	średnie	31%	64%	1%	5%	
	wyższe	9%	80%	0%	11%	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	podstawowe	.	61%	3%	37%	775
	zawodowe	29%	66%	3%	3%	
	średnie	24%	72%	2%	3%	
	wyższe	1%	70%	1%	27%	
Operatorzy i monterzy maszyn	podstawowe	1%	69%	3%	27%	346
	zawodowe	14%	77%	3%	6%	
	średnie	28%	70%	1%	1%	
	wyższe	1%	74%	3%	22%	
Pracownicy przy pracach prostych	podstawowe	0%	90%	1%	10%	151
	zawodowe	10%	87%	0%	3%	
	średnie	7%	87%	0%	6%	
	wyższe	3%	64%	1%	33%	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów warto jeszcze sprawdzić w ujęciu sektorowym – ze względu na branżę działalności gospodarczej (Tabela 24). Okazuje się, że w przypadku działalności przemysłowej i górniczej od kandydatów oczekiwano przynajmniej wykształcenia średniego (łącznie średniego i wyższego wykształcenia wymagało 86% pracodawców poszukujących pracowników w tej branży).

Wymagania wobec nowych pracowników

Tabela 24

Preferencje dotyczące wykształcenia kandydatów w zależności od branży (odsetek pracodawców szukających pracowników)

	podst.	z. zawod.	średnie	wyższe	N ogółem
Przemysł i górnictwo	0%	15%	65%	21%	675
Budownictwo i transport	0%	44%	40%	16%	284
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	0%	14%	57%	29%	450
Usługi specjalistyczne	1%	6%	21%	72%	312
Edukacja	.	1%	24%	75%	241
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0%	63%	37%	259
Ogółem	0%	17%	45%	38%	2221

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Niższe wymagania wobec osób ubiegających się o zatrudnienie mieli pracodawcy poszukujący pracowników z branży budowlanej i transportowej. Prawie połowa z nich (44%) zatrudniłaby bowiem osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z kolei w branży usług specjalistycznych oraz edukacyjnej nie mają czego szukać osoby z wykształceniem innym niż wyższe, gdyż takie były oczekiwania prawie trzech czwartych pracodawców prowadzących tę działalność i poszukujących pracowników.

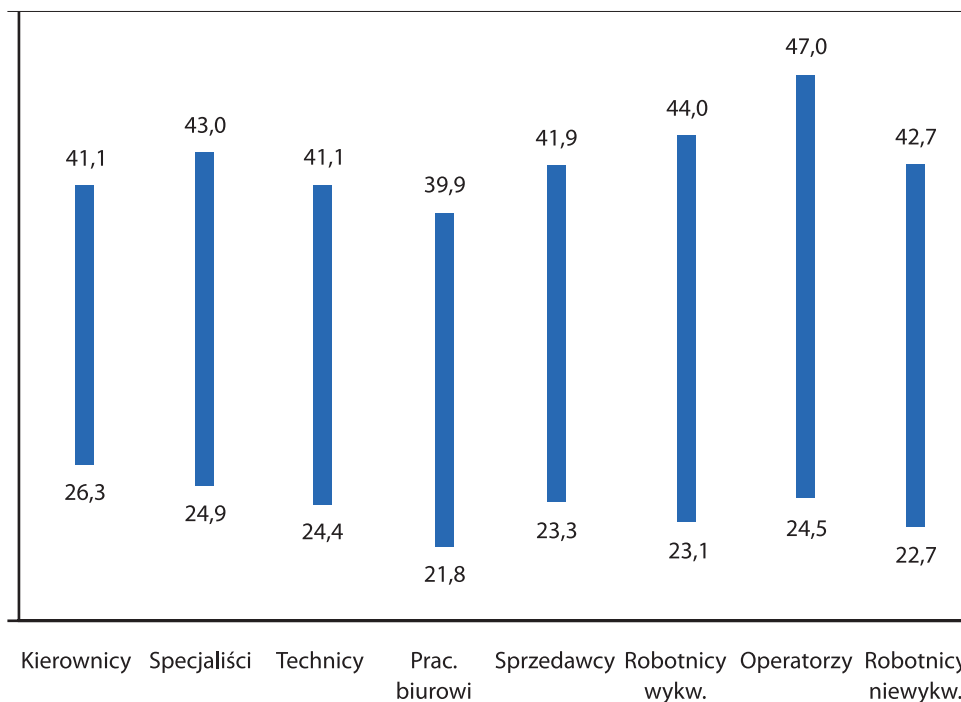
Ostatnim zagadnieniem, związanym z oczekiwaniami pracodawców wobec osób poszukiwanych do pracy, jest kwestia wieku potencjalnych kandydatów. Ta cecha jednak tylko w niewielkim stopniu była zróżnicowana w zależności od zawodu, do którego poszukiwani są pracownicy czy też branży działalności (Wykres 3 i 4). Analizując te wymagania, z perspektywy zawodów, do których byli poszukiwani pracownicy, okazuje się, że w przypadku zawodów kierowniczych były poszukiwane nieco starsze osoby (średnio 26 lat). Z kolei wobec pracowników biurowych oraz robotników do prac prostych (niewykwalifikowanych) pracodawcy mieli nieco niższe wymagania – oczekiwali, że najmłodsze osoby do tej pracy mogą mieć średnio 22 lata.

Bardziej interesujące są wymagania dotyczące górnej granicy wieku – jaki wiek kandydata jest dopuszczalny przy poszukiwaniu pracy w określonym zawodzie. Co ciekawe, pracodawcy uważali, że najstarsze osoby ubiegające się o pracę (bez względu na zawód) mogą mieć średnio około 40 lat. Najstarsi kandydaci dopuszczeni byli w przypadku operatorów i monterów maszyn (średnio 47 lat).

Podobne, ogólne relacje można zaobserwować pomiędzy branżą prowadzonej działalności a wymaganiami wobec wieku poszukiwanych pracowników. Najmłodsze osoby są akceptowane przez pracodawców poszukujących osób do pracy w branży przemysłowej i górniczej (średnio 22 lata), a najstarsi kandydaci mogą ubiegać się o pracę w branżach budowlanej i transportowej oraz związanej ze zdrowiem i pomocą społeczną (średnio odpowiednio 46 i 47 lat).

Wykres 3

**Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych na różne stanowiska
(średnia obciążenia 5%)**

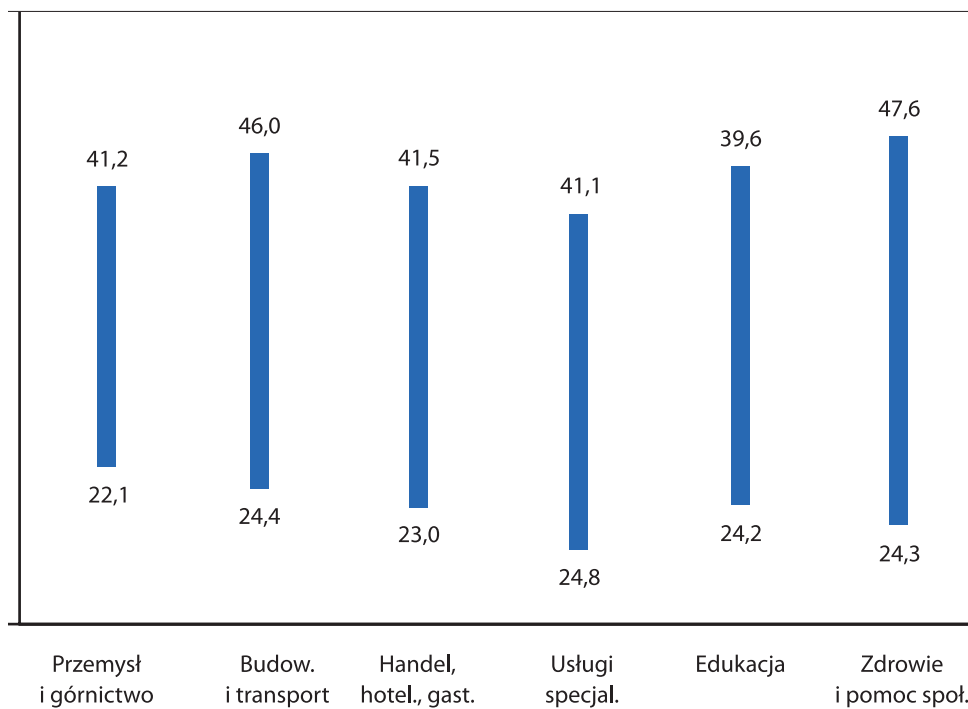


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wykres 4

Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych w różnych branżach (średnia obciążenia 5%)

Wymagania wobec nowych pracowników



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników

Wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników

Najważniejszym celem badań prowadzonych wśród pracodawców było ustalenie zapotrzebowania na określone kompetencje, związane z konkretnymi zawodami. Aby umożliwić zebranie możliwie pełnych i dokładnych informacji pracodawców, pytano o kompetencje pożądane u pracowników na kilka sposobów. Po pierwsze, zadano im dwa rodzaje pytań, dotyczące kompetencji u poszukiwanych pracowników – jedno pytania dotyczyły swobodnego wymieniania kompetencji oczekiwanych od kandydatów, drugie określenia poziomu posiadanych kompetencji w zakresie jedenastu ogólnych klas opisanych na początku. Po drugie, pracodawców spytano o to, jakich kompetencji brakuje osobom, które starają się o pracę w szczególnie trudnych do obsadzenia zawodach – o ile brak takich kompetencji jest problemem w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Po trzecie, zapytano pracodawców o kompetencje brakujące już zatrudnionym pracownikom.

Na początek należy przyrzeć się temu, jakich kompetencji wymaga się od poszukiwanych w określonym zawodzie pracowników (Tabela 25). Na pierwszy rzut oka daje się zauważyć ogólna prawidłowość, że najczęściej pracodawcy oczekiwali od kandydatów odpowiednich kompetencji zawodowych związanych z pracą w konkretnym zawodzie.

Tabela 25

Wymagania kompetencyjne związane z określonym zawodem (odpowiedzi pracodawców poszukujących pracowników)

	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracow. biurowi	Pracow. usług	Robotnicy wyk.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewyk.
Kompetencje kognitywne	1%	14%	8%	8%	11%	11%	11%	20%
Kompetencje samorganiz.	33%	36%	46%	64%	25%	35%	40%	75%
Kompetencje kulturalne	36%	9%	12%	10%	8%	1%	8%	0%
Kompetencje fizyczne	0%	0%	3%	1%	2%	17%	8%	29%
Kompetencje interpersonal.	30%	44%	62%	30%	60%	16%	26%	4%
Kompetencje kierownicze	52%	3%	3%	5%	5%	0%	2%	0%
Kompetencje dyspozycyjne	13%	4%	3%	6%	7%	6%	6%	0%
Kompetencje biurowe	0%	5%	5%	13%	0%	0%	1%	0%
Kompetencje techniczne	1%	0%	1%	2%	4%	18%	14%	0%
Kompetencje komp ut.	29%	29%	19%	38%	7%	5%	3%	0%
Kompetencje matemat.	0%	2%	3%	3%	7%	0%	1%	0%
Kompetencje zawodowe	53%	51%	35%	23%	47%	59%	48%	26%
Kompetencje inne	1%	12%	4%	0%	14%	4%	16%	7%
Kwalifikacje*	4%	3%	17%	13%	3%	2%	17%	22%
N ogółem	146	778	339	182	358	755	340	144

* Wykształcenie, uprawnienia

Uwaga: Ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Bardzo duża liczba istniejących w klasyfikacji ISCO zawodów uniemożliwia analizę umiejętności zawodowych w każdym pojedynczym przypadku – dlatego nie zostaną one tutaj omówione.

Biorąc pod uwagę wskazywane przez pracodawców poszukujących pracowników oczekiwania, dotyczące posiadanych przez kandydatów do pracy w określonych zawodach kompetencji, można wyróżnić dwie grupy podobnych zawodów – kierownicy i specjaliści oraz robotnicy wykwalifikowani (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

W przypadku kierowników oraz specjalistów, pracodawcy oczekiwali posiadania kompetencji interpersonalnych – związanych z pracą w grupie (30% i 44% pracodawców poszukujących pracowników do takiej pracy wymieniło te odpowiedzi); kompetencji samorganizacyjnych – obejmujących organizację własnej pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość oraz ogólnie motywację do pracy (opinie około 1/3 pracodawców) oraz kompetencje komputerowe – obejmujące obsługę komputera i wykorzystanie internetu (opinie również około 1/3 pracodawców). Tym, co wyróżniało kierowników od specjalistów był fakt, że w przypadku tych pierwszych częściej wskazywano na potrzebę posiadania przez kandydatów umiejętności kierowniczych (ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników w tym zawodzie). Co trzeci respondent poszukujący pracowników, oczekiwałby od osób ubiegających się o pracę kierownika również kompetencji kulturalnych – czyli dobrej autoprezentacji i ogólnego bycia na bieżąco z różnymi wydarzeniami oraz zdolności twórczych.

Od robotników przemysłowych oraz operatorów i monterów pracodawcy poszukujący pracowników w tych zawodach oczekiwali przede wszystkim kompetencji samorganizacyjnych (opinia odpowiednio 35% i 40% pracodawców poszukujących pracowników w tym zawodzie) – zatem przede wszystkim chodziło o motywację do pracy. W tych zawodach ważne są również umiejętności interpersonalne, czyli praca w zespole i kontakty z innymi ludźmi (opinie odpowiednio 16% i 26% pracodawców) oraz – co nie powinno dziwić – kompetencje techniczne (opinie 18% i 14% pracodawców).

Oczekiwania wobec techników były zbliżone do tych formułowanych przez pracodawców względem kierowników i specjalistów, z tym, że nacisk kładziony na kompetencje interpersonalne i samorganizacyjne był jeszcze większy (kompetencji takich oczekiwało od kandydatów do pracy w tych zawodach odpowiednio 62% i 46% pracodawców poszukujących takich pracowników).

Od osób starających się na stanowisko pracownika biurowego wymagane było przede wszystkim posiadanie kompetencji samorganizacyjnych oraz – w największym stopniu na tle wszystkich poszukiwanych zawodów – kompetencji komputerowych (opinie 38% pracodawców poszukujących pracowników w tych zawodach). Te drugie oczekiwania nie zaskakują, biorąc pod uwagę charakter pracy w podobnych zawodach, która wymaga sprawnego posługiwania się komputerem. W przypadku zawodów biurowych oczekuje się również kompetencji interpersonalnych (uznało tak 30% pracodawców).

Kandydaci starający się o pracę w zawodzie pracowników usług i sprzedawców muszą przede wszystkim wykazać się kompetencjami interpersonalnymi, co jest właściwie jedyną specyfiką tego zawodu – oczekiwania takie zgłosiło 60% pracodawców poszukujących pracowników do tej pracy.

Charakterystyczne – i wiele mówiące o pracy robotników niewykwalifikowanych – są wymagania pracodawców wobec kandydatów w takich zawodach. Najczęściej bowiem pojawiało się oczekiwanie posiadania kompetencji samorganizacyjnych związanych z motywacją do pracy (uznało tak 3/4 pracodawców poszukujących takich pracowników).

Podsumowując wymagania kompetencyjne formułowane przez pracodawców wobec osób ubiegających się o pracę w różnych zawodach, warto jeszcze podkreślić, że ogólnie najrzadziej zgłaszanymi oczekiwaniami było posiadanie kompetencji matematycznych. W zasadzie w żadnym zawodzie kompetencja ta nie była deklarowana jako potrzebna – jedynie pracodawcy poszukujący pracowników usług nieco częściej niż pozostali formułowali takie wymagania (było to 7% pracodawców poszukujących takich pracowników).

Wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników

Tabela 26

Wymagania kompetencyjne związane z branżą (odpowiedzi pracodawców poszukujących pracowników)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.
Kompetencje kognitywne	6%	14%	10%	12%	3%	6%
Kompetencje samorganiz.	38%	34%	44%	47%	58%	40%
Kompetencje kulturalne	9%	5%	10%	8%	1%	9%
Kompetencje fizyczne	12%	8%	7%	3%	3%	0%
Kompetencje interpersonalne	32%	21%	51%	38%	48%	40%
Kompetencje kierownicze	2%	4%	3%	7%	1%	8%
Kompetencje dyspozycyjne	3%	6%	4%	7%	7%	5%
Kompetencje biurowe	2%	4%	1%	6%	10%	3%
Kompetencje techniczne	13%	11%	4%	2%	1%	4%
Kompetencje komput.	12%	3%	14%	26%	14%	35%
Kompetencje matemat.	0%	2%	4%	2%	0%	0%
Kompetencje zawodowe	45%	54%	39%	46%	22%	54%
Kompetencje inne	4%	10%	8%	5%	34%	13%
Kwalifikacje*	15%	8%	9%	8%	4%	0%
N ogółem	1073	528	755	393	259	263

* Wykształcenie, uprawnienia

Uwaga: Ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Analizując to, jakich kompetencji pracodawcy wymagają od osób poszukiwanych do pracy, interesujących wniosków dostarcza spojrzenie na te oczekiwania z perspektywy branży prowadzonej działalności (Tabela 26). Zaznacza się w tym przypadku pewien charakterystyczny podział na zawody związane z sektorem wytwórczym – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport – gdzie pracodawcy w większym stopniu wymagali kompetencji technicznych. W tych branżach, w porównaniu z pozostałymi, nieco mniejszy nacisk kładziono na kompetencje samorganizacyjne i interpersonalne.

Natomiast w sektorze, który można ogólnie określić mianem usługowego pracodawcy w większym stopniu wymagali od poszukiwanych pracowników kompetencji interpersonalnych i samorganizacyjnych. Ciekawe jest także to, że w porównaniu do pracodawców działających w branżach produkcyjnych, w przypadku tego sektora częściej oczekiwano od kandydatów umiejętności komputerowych.

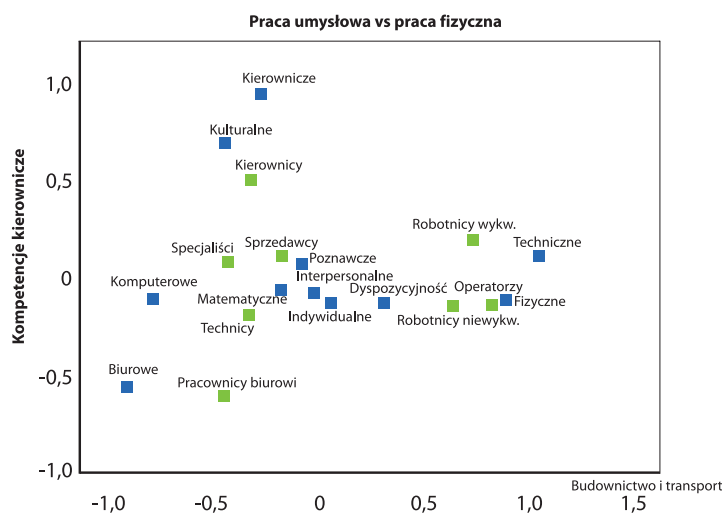
Poza tymi dwoma czynnikami (poszukiwany zawód oraz branża prowadzonej działalności) wymagania kompetencyjne pracodawców nie zależały ani od wielkości przedsiębiorstwa, ani od regionu kraju. Ogólnie, wszyscy pracodawcy poszukujący osób do pracy oczekiwali – oprócz specyficznych kompetencji związanych z konkretnym zawodem – posiadania kompetencji interpersonalnych i samorganizacyjnych. Można spuentować, iż generalnie osoba starająca się o pracę powinna mieć motywację i dobrze radzić sobie w zespole. Oprócz spontanicznego wymieniać przez pracodawców kompetencji wymaganych przy poszukiwaniu pracowników na określone stanowiska – poproszono ich również, aby ocenili przydatność jedenastu ogólnych kompetencji do pracy w tych zawodach. Oba ujęcia okazały się bardzo spójne, co podkreśla Wykres 5, prezentujący syntetycznie wymagania kompetencyjne wobec różnych zawodów¹⁰.

Analiza odpowiedzi pracodawców w zakresie ocen przypisywanych przydatności każdej z jedenastu klas kompetencji do pracy w danym zawodzie pozwoliła na wyodrębnienie dwóch decydujących wymiarów. Pierwszym – ważniejszym – jest zróżnicowanie zawodów według podziału na „białe” i „niebieskie” kołnierzyki, czyli pracowników umysłowych i fizycznych. W przypadku zawodów robotniczych, związanych z pracą fizyczną, od kandydatów wymagana była sprawność fizyczna oraz umiejętności techniczne. W odniesieniu do pozostałych zawodów – specjalistów, techników średniego szczebla, pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców – pracodawcy oczekiwali posiadania zestawu kompetencji, określającego taki rodzaj pracy. Były to umiejętności: komputerowe, matematyczne (te szczególnie związane były z pracą techników), biurowe, kognitywne – związane z wyszukiwaniem i analizą informacji oraz wyciąganiem wniosków, interpersonalne, samorganizacyjne oraz dyspozycyjne.

¹⁰ Wykres ten został sporządzony na podstawie analizy korespondencji wykonanej na macierzy zawierającej średnie oceny stopnia przydatności jedenastu klas kompetencji do pracy w określonym zawodzie. Uzyskano dwa wymiary, które przedstawiono na wykresie rozrzutu – rozmieszczając na nich również informacje o zawodzie, do jakiego poszukiwano kandydatów.

Wykres 5

Wymagania kompetencyjne wobec różnych zawodów



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Drugi wymiar – w opiniach pracodawców już mniej ważny – był właściwie opozycją zawodów kierowniczych i wszystkich pozostałych. To rozróżnienie opierało się na specyfice umiejętności wymaganych od osób starających się o taką pracę – kompetencji kierowniczych oraz kulturalnych (chodzi o autoprezentację, bycie na bieżąco oraz posiadanie pewnej ogólnej ogłady).

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

Przedstawione powyżej oczekiwania pracodawców, bazujące na ich deklaracjach, warto uzupełnić o informacje pochodzące z analiz ofert pracy. Pozwoli to z jednej strony sprawdzić spójność odpowiedzi, a więc ocenić trafność wyciąganych wniosków, a z drugiej strony umożliwi ich pogłębienie.

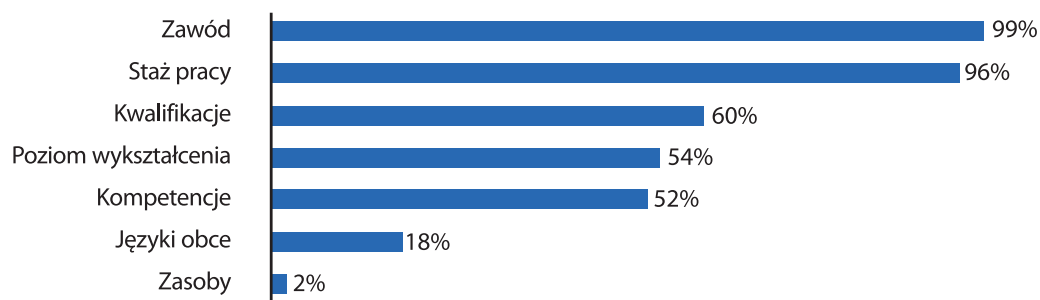
Pracodawcy od potencjalnego pracownika przede wszystkim wymagają doświadczenia na rynku pracy (najczęściej wymagają w tym przypadku określonego stażu pracy). Zaraz za doświadczeniem zawodowym znalazły się szeroko rozumiane kwalifikacje, przy czym wśród wymaganych kwalifikacji najliczniejsza grupa dotyczyła posiadania referencji dokumentujących deklarowany staż pracy (14% wszystkich ofert). Na kolejnych miejscach lokują się: poziom wykształcenia, kompetencje, języki obce i zasoby.

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

Wykres 6

Wymagania pracodawców stawiane potencjalnym pracownikom w ogłoszeniach o pracę

(N = 20009)



Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Staż pracy

Przyglądając się oczekiwaniom pracodawców w zakresie preferowanego stażu pracy wyraźnie widać (Tabela 27), że w większości przypadków pracodawcy nie określili wymagań odnośnie doświadczenia zawodowego.

Tabela 27

**Wymagana długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie
(w latach)**

Staż wymagany	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prac. przy pracach prostych	Ogółem
nieokreślony czas stażu pracy	54%	64%	75%	85%	87%	84%	87%	94%	78%
6 miesięcy	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
1 rok	5%	10%	9%	4%	5%	4%	4%	1%	6%
2 lata	15%	13%	9%	4%	3%	5%	3%	1%	7%
3 lata	12%	7%	3%	2%	2%	3%	1%	1%	4%
4 lata	3%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
5 lat	8%	3%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	2%
6 lat	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
7 lat	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
8 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
10 lat	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Największą precyzję w zakresie wymagań odnośnie długości stażu pracy można zauważyć u pracowników rekrutowanych w zawodach kierowniczych i wyższych urzędniczych, gdzie odnotowano również najdłuższy wymagany staż pracy równy 10 latom, choć najczęściej wystarczało dwuletnie doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku pracy (ok. 15% ofert). Podobne wymagania pracodawcy sformułowali względem zawodów specjalistycznych. Najmniej określone wymagania w tym zakresie pracodawcy formułują pod adresem robotników niewykwalifikowanych oraz operatorów i monterów, choć pojawiły się oferty pracy, które określały to dokładniej. Innymi słowy, im bardziej specjalistyczny zawód, tym precyzyjniejsze wymagania pracodawców odnośnie pracowników.

Wykształcenie

Kolejnym ważnym wymaganiem, pojawiającym się w ogłoszeniach o pracę, jest oczekiwany poziom wykształcenia poszukiwanego pracownika. Nieco ponad 50% ogłoszeń zawierało informację dotyczącą preferowanego przez pracodawcę poziomu wykształcenia. Najwięcej ofert było skierowanych do osób posiadających wykształcenie średnie (19% wszystkich ogłoszeń), zasadnicze zawodowe i licencjat (po 11% wszystkich ogłoszeń). Tylko w przypadku 6% ogłoszeń wymagano posiadania wyższego wykształcenia.

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

Tabela 28

Wymagane wykształcenie w grupach zawodowych (% w grupach zawodowych)

Grupa zawodowa	Preferowany poziom wykształcenia						
	podstawowe	zasadniczo-zawodowe	średnie	pomaturalne	licencjat	inżynier	wyższe magisterskie
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	1%	30%	0%	31%	18%	20%
Specjaliści	0%	1%	21%	1%	41%	15%	21%
Technicy i inny średni personel	0%	3%	66%	1%	18%	5%	7%
Pracownicy biurowi	2%	10%	59%		21%	2%	6%
Pracownicy usług i sprzedawcy	4%	27%	56%	1%	7%	2%	3%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11%	71%	15%	0%	1%	1%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	19%	65%	15%	0%	1%	0%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	39%	51%	9%	0%	1%	0%	0%

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

W przypadku tej cechy widoczna jest zależność polegająca na tym, że im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższego wykształcenia oczekują pracodawcy. Jednakże od tej reguły wyjątkiem są zawody kierownicze i wyższe urzędnicze, na które pracodawcy przyjęliby osoby również o niższym wykształceniu.

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

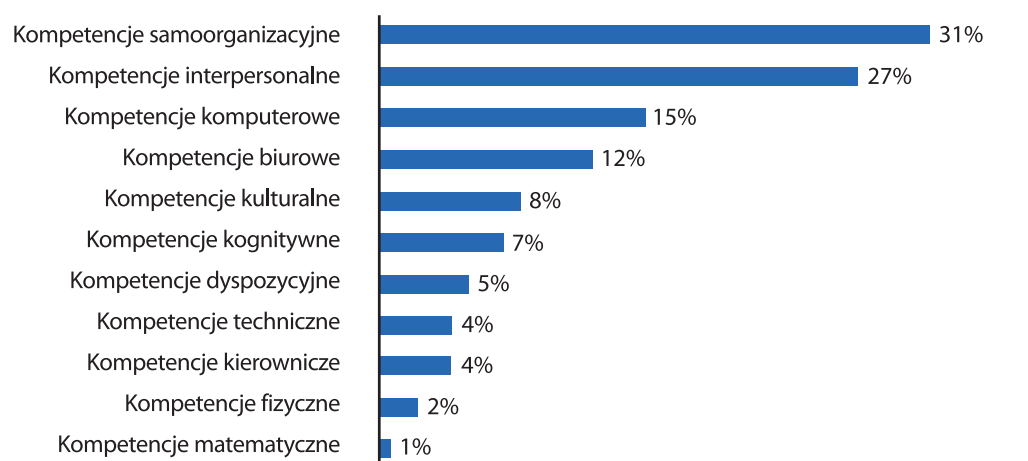
Kompetencje

Przystępując do omówienia wymagań kompetencyjnych, warto zaznaczyć, że podobnie jak w przypadku stażu pracy, najczęściej wymagań pod względem posiadanych kompetencji pracodawcy formułowali w stosunku do zawodów wymagających największej odpowiedzialności oraz kwalifikacji, czyli grup zawodowych wyższych urzędników i kierowników, specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. Natomiast niewielkie wymagania odnośnie posiadanych kompetencji odnotowano w przypadku robotników niewykwalifikowanych oraz operatorów i monterów.

W ogłoszeniach o pracę pracodawcy przede wszystkim podkreślali ważność kompetencji samorganizacyjnych (związanych z podejmowaniem inicjatyw oraz terminowością wykonywania powierzonych zadań) – odniesienie do tych kompetencji można było znaleźć w 31% ofert pracy (Wykres 7).

Wykres 7

Kompetencje idealnego pracownika według pracodawców (% z ofert pracy)



Uwaga: ze względu na możliwość występowania w ogłoszeniu kilku kompetencji procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań pracodawcy wymagali kompetencji interpersonalnych, niezbędnych do efektywnej pracy grupowej (27% ofert pracy zawiera kompetencje z tej grupy).

Najrzadziej wymaganymi kompetencjami były kompetencje matematyczne, związane z wykonywaniem różnego rodzaju obliczeń, które wskazano zaledwie w 1% ofert.

Na podstawie stworzonych profili kompetencyjnych zawodów (Tabela 29) można wyodrębnić dwie grupy kompetencji:

1. Wspólne dla wyodrębnionych grup zawodowych, czyli: kompetencje samoorganizacyjne oraz interpersonalne.
2. Różnicujące grupy zawodowe – kompetencje fizyczne, techniczne, dyspozycyjne, komputerowe, biurowe czy kulturalne.

Na pierwszy rzut oka widać, że kompetencjami wspólnymi i najczęściej wymaganymi przez pracodawców – mniej więcej w co czwartym ogłoszeniu w obrębie sześciu grup zawodowych – były kompetencje związane z samoorganizacją pracy. Wyjątkiem są oferty skierowane do operatorów i monterów maszyn oraz robotników przemysłowych i rzemieślników, gdzie częściej wymagane były kompetencje techniczne, związane z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń. Oczekiwanie odnośnie kompetencji samoorganizacyjnych były formułowane przede wszystkim przez branże zajmujące się koordynowaniem sprzedaży produktów biznesowych, w tym także obsługą klientów biznesowych i pozyskiwaniem nowych odbiorców, w bankowości i finansach, szeroko pojętym doradztwie (konsultingu), jak również w marketingu, public relations oraz obsłudze klienta (poprzez Call-Center).

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

Tabela 29

Wymagania kompetencyjne związane z określonym zawodem poszukiwanym za pomocą ofert pracy

	Wyżsi urzędnicy, kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Pracownicy przy pracach prostych
Kompetencje kognitywne	8%	8%	5%	6%	4%	5%	3%	5%
Kompetencje samorganiz.	27%	26%	30%	24%	27%	23%	15%	26%
Kompetencje kulturalne	5%	6%	7%	10%	10%	3%	3%	4%
Kompetencje fizyczne	1%	0%	1%	1%	3%	7%	17%	24%
Kompetencje interperson.	18%	23%	27%	22%	28%	14%	18%	15%
Kompetencje kierownicze	14%	2%	1%	1%	1%	1%	3%	1%
Kompetencje dyspozycyjne	4%	5%	4%	4%	4%	10%	6%	13%
Kompetencje biurowe	12%	11%	11%	14%	9%	2%	2%	1%
Kompetencje techniczne	1%	2%	2%	0%	1%	29%	24%	7%
Kompetencje komput.	10%	15%	13%	19%	13%	7%	7%	5%
Kompetencje matemat.	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
N	3333	7693	5003	1399	3630	1392	203	195

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy

Również kompetencje związane z umiejętnością pracy grupowej i nawiązywaniem kontaktów (kompetencje interpersonalne) wymagane były przez pracodawców niezależnie od zawodu, na jaki rekrutowali pracowników w branżach tożsamych z tymi wskazanymi, w przypadku kompetencji związanych z organizacją pracy. W przypadku kompetencji interpersonalnych warto odnotować niewielką przewagę w częstości wskazań, w przypadku zawodów niewymagających wysiłku fizycznego. Wydaje się zatem, że pracodawcy zdają sobie sprawę, iż wysokie, specjalistyczne kwalifikacje mogą okazać się niewystarczające wobec braku zdolności wykonywania pracy w grupie.

W przypadku kompetencji specyficznych dla danego zawodu nie dziwi fakt, że od zawodów „fizycznych” wymagane są kompetencje techniczne i fizyczne (sprawność fizyczna), gdyż naprawa czy montaż urządzeń wraz z ich obsługą wymagają zaangażowania nie tylko „głowy”, lecz także „siły rąk”. Szczególnie duże zainteresowanie kompetencjami z tej grupy odnotowano kolejno w branży hutniczej i gastronomicznej. Interesujące są jednak większe wymagania odnośnie dyspozycyjności pracownika w porównaniu do pozostałych grup zawodowych. Innymi słowy, idealny pracownik wykonujący pracę wymagającą sprawności fizycznej – zarówno tę wymagającą specjalistycznych kwalifikacji (robotnik wykwalifikowany), jak i tę najprostszą – musi być przygotowany do pracy zmianowej, czyli dyspozycyjności praktycznie o każdej porze dnia i nocy (zwłaszcza w branży elektronicznej). Inny rodzaj dyspozycyjności odnotowano w przypadku branży związanej z tłumaczeniami, gdzie jest ona rozumiana jako elastyczność czasu pracy. Jeszcze inaczej rozumieli dyspozycyjność pracodawcy z branży edukacyjno-szkoleniowej, podkreślając, że szukają przede wszystkim osoby zdolnej do częstych podróży służbowych, związanych zapewne ze szkoleniami na terenie całej Polski. Kompetencje komputerowe wymagane przede wszystkim od pracowników biurowych dotyczyły znajomości pakietu Office, ułatwiającego organizowanie i prowadzenie prac biurowych, czyli umiejętności zaliczonych do kompetencji biurowych – zgodnie z rozsądkiem najczęściej wymaganych w omawianej grupie zawodowej. Podobnie w przypadku techników i innego średniego personelu oraz pracowników usług i sprzedawców pracodawcy spodziewali się znajomości programów komputerowych, pozwalających na tworzenie dokumentów do rachunków inwentaryzacyjnych oraz sporządzania rozliczeń finansowych (częste wskazania w branży związanej z księgowością i prowadzeniem ksiąg, prawem i bezpieczeństwem oraz opieką społeczną). Jedynie od kandydatów na zawody specjalistyczne oczekiwano znajomości oprogramowania specyficznego dla danej branży, przede wszystkim związanej z informatyką i telekomunikacją.

Kompetencje kulturalne (zdolności artystyczne i twórcze a także szeroko rozumianą kulturę osobistą), najczęściej wymieniane były w rekrutacji na zawody, wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem, będącymi „wizytówką” pracodawcy, czyli dotyczyły sprzedawców i pracowników usług oraz pracowników biurowych (szczególnie w zawodzie sekretarki/sekretarza). Wysoki odsetek wymagań, związanych z kompetencjami kulturalnymi, odnotowano wśród pracodawców działających w branży gastronomicznej, wśród branży związanej z koordynowaniem sprzedaży produktów biznesowych, w tym także obsługą klientów biznesowych i pozyskiwaniem nowych odbiorców a także zarządzaniem procesami wytwórczymi.

Na zakończenie warty odnotowania jest wyższy odsetek wskazań kompetencji kognitywnych w przypadku wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów. W oczach pracodawców osoby na tego typu zawody (charakteryzujące się dużą autonomią) winny odznaczać się umiejętnością wyszukiwania i analizowania informacji w celu wyciągnięcia wniosków pomagających w podejmowaniu decyzji. Z tego powodu również wśród wyższych urzędników i kierowników notuje się wysoki odsetek wskazań w zakresie oczekiwań dotyczących kompetencji kierowniczych związanych ze zdolnościami do zarządzania i organizacją pracą innych.

Języki obce

W sytuacji, kiedy pracodawcy wymagali od pracownika znajomości języka obcego (oczekiwania takie pojawiły się w tylko 18% analizowanych ofert pracy) to najczęściej życzyli sobie znajomości języka angielskiego na poziomie bardzo dobrym. Największe wymagania w tym względzie dotyczyły specjalistów (51% wszystkich wskazań), potem kolejno techników i średniego personelu (18%), kierowników (13%) oraz pracowników usług i sprzedawców (nieco ponad 8%).

Na drugim miejscu – pod względem częstości wymagań – znajduje się język niemiecki, w przypadku którego oczekiwano dobrej znajomości, choć najczęściej nie określano preferowanego poziomu posługiwania się językiem. Znajomości tego języka najczęściej wymagano od specjalistów (40% wszystkich wskazań), potem kolejno od techników i średniego personelu (15%), pracowników usług i sprzedawców (12%), pracowników biurowych (10%) oraz kierowników (10%).

Pozostałe 10% ogłoszeń zawierających wymagania odnośnie ofert pracy dotyczyły zawodów przynależących do grupy robotników wykwalifikowanych (angielski 70% i niemiecki 30% wśród ogłoszeń z tej grupy

zawodowej). Sporadycznie pojawiały się także wymagania językowe w grupie operatorów i monterów oraz robotników niewykwalifikowanych, gdzie obok języka angielskiego (kolejno 77 i 19 ogłoszeń) i niemieckiego (kolejno 7 i 1 ogłoszeń) w pojedynczych ofertach wystąpiły oczekiwania odnośnie znajomości języka rosyjskiego i ukraińskiego.

Języki rzadkie (poniżej 1% ogłoszeń), jak np. duński, norweski, fiński, koreański, wietnamski i nepalski wymagane są od pracowników usług i sprzedawców.

Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach prac

Dodatkowe wymagania: dobra materialne

Tylko nieliczni pracodawcy (2% wszystkich ogłoszeń) oczekiwali, że pracownik musi dysponować własnym dobrem materialnym. Najczęściej wskazywali na samochód. Pojedynczy pracodawcy (około dziesięciu) wskazywali dodatkowo na wymagania odnośnie dostępu do internetu, telefonu i komputera. Warto podkreślić, że tylko w przypadku samochodu zasób był traktowany jako dodatkowy atut, w pozostałych wypadkach był bezwzględnie wymagany.

Zawody trudne do obsadzenia

Drugim sposobem określenia zapotrzebowania pracodawców na kompetencje było zapytanie ich czy mają trudności ze znalezieniem pracowników w pewnych zawodach, a jeśli tak, to na czym polegały te trudności. Jedną z możliwości było wskazanie, że problem ze znalezieniem pracowników wynika z braku kompetencji, jakie powinni posiadać, ubiegając się o pracę w określonym zawodzie.

Niepokojące może być to, że ogólnie trzy czwarte pracodawców poszukujących pracowników (75%) miało problemy ze znalezieniem odpowiednich ludzi do pracy. Na początek warto przeanalizować kwestię, jakich zawodów najczęściej dotyczyły te kłopoty (Tabela 30).

Tabela 30

Zawody w których pracodawcy poszukujący pracowników mają problemy ze znalezieniem ludzi do pracy (podział na 40 dużych grup zawodowych)

Zawód	N	Procent
Kierowcy i operatorzy pojazdów	210	15%
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	182	12%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	174	10%
Sprzedawcy i pokrewni	168	9%
Specjaliści do spraw zdrowia	215	8%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	266	8%
Pracownicy usług osobistych	79	6%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	159	5%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	151	5%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	65	5%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	199	5%
Elektrycy i elektronicy	116	4%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	27	3%
Specjaliści nauczania i wychowania	104	2%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	104	2%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	27	2%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	37	2%
Monterzy	9	2%
Średni personel do spraw zdrowia	17	2%
Pracownicy obsługi klienta	27	2%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	86	2%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	62	1%
Pomoce domowe i sprzątaczk	33	1%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	28	1%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	12	1%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	31	1%
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	8	1%
Pracownicy usług ochrony	18	1%
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	29	1%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	24	1%

Uwaga: w tabeli przedstawiono tylko te zawody, które były wskazywane przez więcej niż 1% pracodawców.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zawody trudne do obsadzenia

Patrząc na odpowiedzi pracodawców poszukujących pracowników, można powiedzieć, że największe problemy w znalezieniu odpowiednich osób do pracy występują w trzech grupach zawodów. Są to:

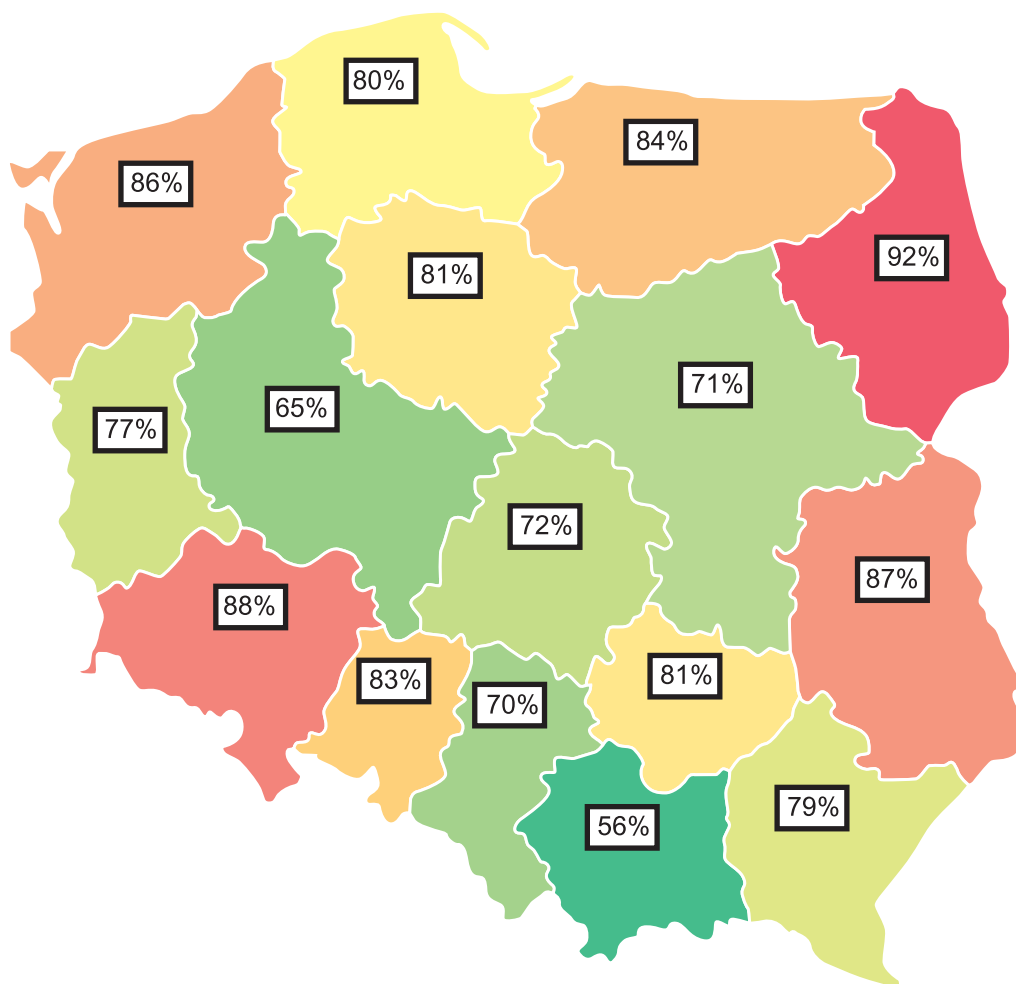
- specjaliści – m.in. do spraw zdrowia, spraw ekonomicznych i zarządzania, nauczania i wychowania, nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, ale również średni personel do spraw biznesu i administracji,
- robotnicy wykwalifikowani – przede wszystkim: kierowcy, pracownicy budowlani, obróbki metali, w przetwórstwie spożywczym, elektrycy, monterzy,
- pracowników usług – sprzedawcy, pracownicy usług osobistych.

Biorąc pod uwagę bardziej szczegółowo zawody, z którymi jest problem w naborze, to na pierwsze miejsce wysuwają się kierowcy (różnego rodzaju) – wskazywał na to co siódmy pracodawca, poszukujący pracowników, oraz robotnicy budowlani – deklaracja co ósmego pracodawcy.

Pracodawcy szukający pracowników w różnych województwach mają nieco inne kłopoty ze znalezieniem osób do pracy (Wykres 8).

Wykres 8

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (N = 2294)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Zawody trudne do obsadzenia

Najwięcej pracodawców, poszukujących pracowników i mających kłopot ze znalezieniem kogoś do pracy w określonym zawodzie, było w województwie podlaskim, dolnośląskim, lubelskim, zachodniopomorskim. Trudno powiedzieć dlaczego aż tak dużo pracodawców miało takie kłopoty w tych regionach, bez znajomości specyfiki miejsca. W województwie podlaskim i lubelskim może dochodzić do odpływu wykwalifikowanych pracowników z tych terenów do sąsiedniego Mazowsza, gdzie z pracą są mniejsze problemy. Natomiast druga przyczyna – która wydaje się bardziej dotyczyć terenów dolnośląskiego i zachodniopomorskiego – to niski poziom kapitału ludzkiego w tych regionach.

Problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zależały od branży prowadzonej działalności oraz wielkości przedsiębiorstwa (tabela 31). Ogólnie największych trudności doświadczali pracodawcy szukający pracowników, a działający w branży związanej z ochroną zdrowia i pomocą społeczną, a także przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej.

Tabela 31

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od branży i rozmiaru firmy

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem*	N ogółem
Przemysł i górnictwo	77%	79%	68%	67%	64%	77%	772
Budownictwo i transport	77%	50%	68%	63%	79%	76%	400
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	74%	72%	45%	60%	36%	73%	499
Usługi specjalistyczne	74%	64%	60%	94%	41%	74%	251
Edukacja	67%	54%	57%	54%	36%	64%	147
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	86%	73%	83%	92%	75%	86%	225
Ogółem**	76%	65%	61%	82%	55%	75%	2294

*Ogółem pracodawców poszukujących pracowników w danej branży i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich ludzi do pracy.

**Ogółem pracodawców z różnej wielkości przedsiębiorstw i instytucji poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich ludzi do pracy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Patrząc na wielkość firmy, największe problemy ze znalezieniem pracowników zgłaszali przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających od 250 do 1000 pracowników oraz najmniejszych podmiotów. Ogólnie analizując te zależności można wysnuć wniosek, że im większy podmiot gospodarczy, tym mniejszych problemów doświadczają ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Najmniejsze kłopoty miały przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające ponad 1000 osób działające w sektorze usługowym (handel, hotelarstwo, gastronomia, usługi specjalistyczne oraz edukacja).

Warto się teraz przyjrzeć bliżej, jak te problemy ze znalezieniem osób do pracy dotyczą pracodawców poszukujących pracowników w poszczególnych zawodach – Tabela 32 i 33.

Tabela 32

Zawody
trudne do
obsadzenia

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w określonym zawodzie, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od branży

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	2%	4%	3%	3%	1%	0%
Specjaliści	7%	7%	15%	40%	89%	83%
Technicy i inny średni personel	11%	3%	23%	18%	1%	17%
Pracownicy biurowi	4%	0%	12%	13%	0%	0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	4%	3%	29%	26%	1%	0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	56%	50%	16%	8%	5%	4%
Operatorzy i monterzy maszyn	20%	47%	8%	6%	4%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	8%	1%	7%	0%	4%	0%
Ogółem	722	391	487	236	144	224

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W przypadku branż przemysłowych – przemysł i górnictwo, budownictwo i transport – największych problemów doświadczali pracodawcy poszukujący do pracy na stanowiska robotników wykwalifikowanych (odpowiednio 56% i 50% deklaracji przedstawicieli tych branż). W działalności związanej z handlem, świadczeniem usług hotelarskich i gastronomicznych, trudności w poszukiwaniu ludzi do pracy dotyczyły pracowników usługowych oraz techników średniego szczebla (39% i 23% wskazań). W branży usług specjalistycznych największe kłopoty ze znalezieniem odpowiednich pracowników miały miejsce w przypadku specjalistów oraz pracowników usług, natomiast w branży edukacyjnej i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej – specjalistów. Można zatem powiedzieć, że pracodawcy poszukujący pracowników mają problemy w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w zawodach, które decydują o specyfice poszczególnych branż.

Wielkość firmy nie decydowała już tak wyraźnie o kłopotach w zatrudnieniu odpowiednich osób do pracy w określonym zawodzie. Można powiedzieć, że największe były kłopoty pracodawców reprezentujących małe podmioty, lecz z pewnymi wyjątkami. Jeżeli chodzi o specjalistów to największych problemów doświadczali pracodawcy najwięksi – zatrudniający ponad 1000 osób (połowa takich pracodawców, którzy szukali pracowników, wskazywała na te utrudnienia). Natomiast odpowiednich robotników wykwalifikowanych było najtrudniej znaleźć pracodawcom zatrudniającym od 250 do 1000 pracowników (ponad 2/3 pracodawców szukających pracowników miało takie kłopoty).

Tabela 33

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w określonym zawodzie, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	6%	9%	4%	16%
Specjaliści	25%	22%	34%	19%	52%
Technicy i inny średni personel	15%	14%	16%	6%	8%
Pracownicy biurowi	7%	3%	4%	2%	4%
Pracownicy usług i sprzedawcy	16%	13%	10%	4%	8%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25%	40%	33%	69%	26%
Operatorzy i monterzy maszyn	18%	13%	11%	4%	15%
Pracownicy przy pracach prostych	4%	5%	5%	2%	5%
Ogółem	352	735	656	401	60

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Jak się okazuje, głównym powodem trudności w znalezieniu osób do pracy jest niespełnienie oczekiwań pracodawców poszukujących pracowników (Tabela 34). Dotyczy to w zasadzie wszystkich zawodów, do których pracodawcy potrzebowali osób. Jedynie w przypadku specjalistów problemem było to, że do pracy na takich stanowiskach w ogóle nie zgłaszali się ludzie – co świadczy o zbyt małej podaży pracowników o specjalistycznych zawodach. Drugą charakterystyczną różnicą są nadmierne oczekiwania¹¹ robotników niewykwalifikowanych – co czwarty pracodawca wskazywał, że osobom do takiej pracy nie odpowiadają oferowane warunki (głównie finansowe).

¹¹ Wedle opinii pracodawców tym co głównie nie odpowiadało osobom starającym się o pracę w zawodach robotników niewykwalifikowanych były najczęściej zarobki, co podkreśliło 98% pracodawców.

Tabela 34

Powody trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w określonym zawodzie przez pracodawców poszukujących pracowników

**Zawody
trudne do
obsadzenia**

	praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	kandydaci nie spełniali naszych oczekiwań	kandydatom nie odpowiadały nasze warunki
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	13%	87%	1%
Specjaliści	30%	59%	11%
Technicy i inny średni personel	3%	82%	16%
Pracownicy biurowi	10%	79%	11%
Pracownicy usług i sprzedawcy	7%	90%	3%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15%	77%	8%
Operatorzy i monterzy maszyn	10%	75%	15%
Pracownicy przy pracach prostych	7%	68%	25%
N ogółem	357	1490	288

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Po sprawdzeniu, czego brakuje osobom ubiegającym się do pracy w różnych zawodach, w których pracodawcy szukają pracowników i mają problemy ze znalezieniem odpowiednich ludzi, okazuje się, że najczęstszą przyczyną odrzucenia ofert jest brak satysfakcjonujących kompetencji (Tabela 35). Problem ten dotyczy wszystkich zawodów, z kilkoma wyjątkami. Pracodawcy, którzy poszukują osób w zawodach kierowniczych deklarowali, że kandydatom brakuje przede wszystkim doświadczenia zawodowego (uznała tak prawie połowa pracodawców poszukujących takich osób do pracy i mających trudności w ich znalezieniu). Doświadczenie zawodowe, jako poważny brak, było wskazywane przez pracodawców poszukujących osób do pracy fizycznej na stanowiskach robotników wykwalifikowanych, monterów i robotników niewykwalifikowanych (opinie 1/3 pracodawców poszukujących takich osób i mających kłopoty z ich znalezieniem). Interesujące jest to, że pracodawcy poszukujący osób na stanowiska biurowe oraz do prac prostych często narzekali na brak chęci do pracy takich kandydatów. Był to najczęstszy powód niezatrudniania ludzi zgłaszających się do pracy w tych zawodach przez poszukujących ich pracodawców – opinie odpowiednio 44% pracodawców chcących zatrudnić pracowników biurowych i mających problemy w ich znalezieniu oraz 42% w przypadku robotników niewykwalifikowanych.

Wśród innych wskazywanych powodów niespełniania oczekiwań pracodawców poszukujących pracowników w określonych zawodach pojawiały się najczęściej określenia braków kompetencyjnych.

Tabela 35

Czego brakowało kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie (procent wierszowy)

	odpowiednich kompetencji	wymaganych uprawnień	doświadczenia	motywacji do pracy	z innych powodów
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	35%	8%	46%	1%	11%
Specjaliści	45%	9%	14%	8%	24%
Technicy i inny średni personel	51%	8%	15%	24%	2%
Pracownicy biurowi	39%	0%	16%	44%	0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	50%	6%	17%	26%	2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	45%	2%	33%	15%	5%
Operatorzy i monterzy maszyn	24%	13%	37%	19%	7%
Pracownicy przy pracach prostych	26%	0%	32%	42%	0%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Najważniejsze jest jednak zwrócenie uwagi na braki, jakie wskazywali (w zakresie kompetencji) pracodawcy poszukujący pracowników i doświadczający trudności w ich znalezieniu (Tabela 36). W zasadzie najtrudniejsze do zaspokojenia były niedostatki kompetencji zawodowych związanych z wykonywaniem pracy w danym zawodzie. Na takie problemy zwracali uwagę głównie pracodawcy poszukujący osób do pracy w zawodach kierowniczych (65% z nich), pracowników usług i operatorów (po 60%), specjalistów, techników średniego szczebla oraz robotników wykwalifikowanych (po 47%). Na brak tych umiejętności nie narzekali pracodawcy poszukujący pracowników biurowych oraz robotników niewykwalifikowanych, ale może to wynikać z faktu, że w przypadku tych zawodów trudno jednoznacznie wskazać, czym są kompetencje zawodowe. Należy pamiętać, że cały czas jest mowa o osobach poszukiwanych na stanowiska, z którymi jest problem w znalezieniu odpowiednich pracowników.

Innymi, często wskazywanymi brakami kompetencyjnymi u takich pracowników był brak kompetencji interpersonalnych, który utrudniał znalezienie przez pracodawców osób do pracy w zawodach kierowniczych (32% opinii pracodawców), pracowników biurowych (42%), pracowników usług i sprzedawców (29%), a szczególnie wśród robotników do prac prostych (aż 73% pracodawców szukających pracowników w tym zawodzie skarżyło się brak tych umiejętności).

Ostatnimi, problematycznymi kompetencjami były te związane z motywacją do pracy, samodzielnością, radzeniem sobie ze stresem, czyli kompetencje samorganizacyjne. Ich brak utrudniał znalezienie odpowiednich osób do pracy w zawodzie operatora i montera (uznała tak jedna trzecia pracodawców), pracowników biurowych, usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych (opinie około jednej czwartej pracodawców poszukujących takich pracowników i mających problem w ich znalezieniu).

Tabela 36

Zawody
trudne do
obsadzeniaBraki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie
(procentowanie kolumnowe)

	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracow. biurowi	Pracow. usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	% ogółem
Kompetencje kognitywne	0%	0%	4%	18%	17%	0%	15%	0%	6%
Kompetencje samorganiz.	3%	6%	14%	26%	22%	21%	34%	2%	18%
Kompetencje kulturalne	0%	11%	20%	17%	0%	6%	0%	0%	8%
Kompetencje fizyczne	0%	3%	4%	0%	11%	8%	11%	0%	6%
Kompetencje interperson.	32%	8%	14%	42%	29%	7%	0%	73%	15%
Kompetencje kierownicze	2%	0%	0%	0%	3%	5%	0%	0%	2%
Kompetencje dyspozycyjne	0%	6%	3%	0%	2%	6%	0%	0%	4%
Kompetencje biurowe	0%	1%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	1%
Kompetencje techniczne	0%	0%	0%	0%	0%	11%	7%	0%	4%
Kompetencje komput.	1%	14%	2%	18%	13%	2%	7%	26%	8%
Kompetencje matemat.	1%	0%	10%	8%	7%	0%	0%	0%	3%
Kompetencje zawodowe	65%	47%	47%	1%	61%	47%	59%	2%	47%
Kompetencje inne	2%	5%	7%	0%	3%	3%	24%	0%	6%
Kwalifikacje*	0%	21%	21%	16%	0%	4%	4%	0%	11%
N ogółem	24	161	75	25	75	208	35	9	612

* Wykształcenie, uprawnienia

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Uwzględniając podział na branże działalności gospodarczej, pracodawcy, poszukujący pracowników i doświadczający problemów w ich znalezieniu, nie różnili się zbyt wyraźnie opiniami na temat tego, jakie brakujące kompetencje utrudniają nabór pracowników w określonych zawodach (Tabela 37). Najczęściej zwracali oni uwagę na niedostateczny poziom kompetencji zawodowych – była to opinia połowy pracodawców działających w branży przemysłowej i górniczej, budowlanej i transportowej oraz usługowych. Na ten problem nie zwracali natomiast uwagi (przynajmniej nie w takim stopniu) pracodawcy działający w edukacji oraz pomocy społecznej i opiece zdrowotnej, chociaż w tym przypadku być może wynika to z niewielkiego udziału w ogóle badanych.

Tabela 37

Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w różnych branżach
(procentowanie kolumnowe)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	% ogółem
Kompetencje kognitywne	1%	7%	12%	4%	1%	0%	6%
Kompetencje samorganiz.	11%	28%	22%	13%	44%	0%	18%
Kompetencje kulturalne	1%	0%	20%	4%	43%	0%	8%
Kompetencje fizyczne	1%	3%	11%	8%	0%	0%	6%
Kompetencje interpersonaln.	12%	12%	20%	12%	44%	5%	15%
Kompetencje kierownicze	0%	7%	2%	0%	0%	0%	2%
Kompetencje dyspozycyjne	0%	0%	7%	4%	42%	0%	4%
Kompetencje biurowe	2%	0%	0%	3%	8%	0%	1%
Kompetencje techniczne	15%	3%	2%	2%	0%	0%	4%
Kompetencje komput.	15%	0%	2%	21%	1%	0%	9%
Kompetencje matemat.	0%	0%	7%	4%	0%	0%	3%
Kompetencje zawodowe	54%	57%	42%	50%	3%	35%	47%
Kompetencje inne	1%	15%	7%	2%	2%	0%	5%
Kwalifikacje*	11%	1%	8%	10%	3%	60%	12%
N ogółem	275	87	151	101	34	21	669

* Wykształcenie, uprawnienia

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Również wielkość podmiotu gospodarczego nie wpływała znacząco na opinie pracodawców szukających pracowników, dotyczące braków kompetencyjnych wśród pracowników szczególnie trudnych do znalezienia (Tabela 38). Dwie ciekawe różnice, które można jednak zauważyć, to opinie pracodawców z przedsiębiorstw lub instytucji zatrudniających od 250 do 1000 pracowników, którzy właściwie zwracali uwagę wyłącznie na braki umiejętności samorganizacyjnych (motywacje do pracy, odporność na stres i samodzielność) oraz sytuacja podmiotów największych, gdzie pracodawcy w większym stopniu podkreślali trudności z zaspokojeniem umiejętności kognitywnych (wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków) oraz interpersonalnych.

Tabela 38

Zawody
trudne do
obsadzenia

Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji (procentowanie kolumnowe)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem
Kompetencje kognitywne	6%	6%	5%	2%	43%	6%
Kompetencje indywidualne	17%	22%	14%	87%	22%	18%
Kompetencje kulturalne	8%	5%	13%	4%	7%	8%
Kompetencje fizyczne	6%	3%	4%	0%	0%	6%
Kompetencje interpersonal.	15%	10%	13%	2%	25%	15%
Kompetencje kierownicze	2%	1%	2%	0%	7%	2%
Kompetencje dyspozycyjne	5%	1%	2%	1%	0%	4%
Kompetencje biurowe	1%	1%	1%	0%	5%	1%
Kompetencje techniczne	3%	7%	9%	1%	8%	3%
Kompetencje komput.	9%	7%	7%	1%	6%	9%
Kompetencje matemat.	3%	1%	1%	0%	5%	3%
Kompetencje zawodowe	47%	58%	46%	7%	49%	47%
Kompetencje inne	5%	6%	10%	2%	0%	5%
Kwalifikacje*	12%	11%	15%	2%	8%	12%
N ogółem	121	233	191	109	15	669

* Wykształcenie, uprawnienia

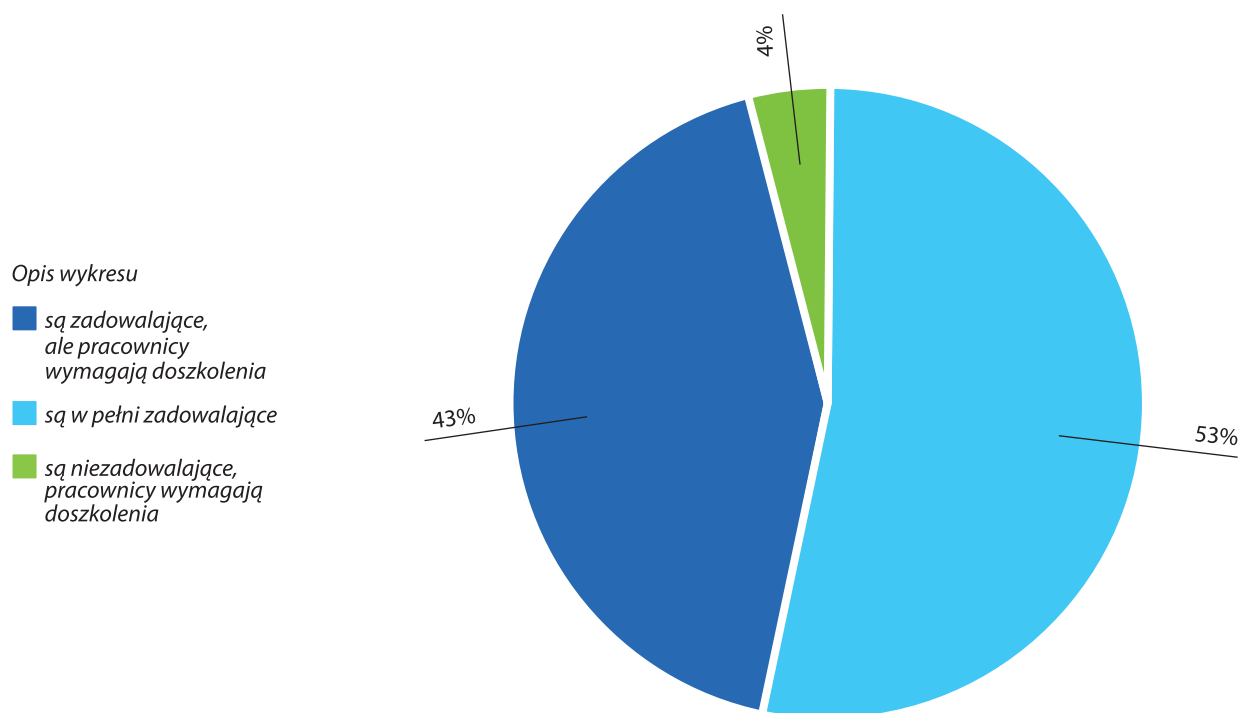
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

4.3. Braki kompetencyjne pracowników

Ostatnim pytaniem dotyczącym wymagań kompetencyjnych pracodawców była prośba o ocenę poziomu kompetencji posiadanych przez osoby aktualnie u nich zatrudnione. Okazuje się, że pod tym względem opinie pracodawców były stosunkowo optymistyczne (Wykres 9).

Wykres 9

Ocena poziomu umiejętności aktualnie zatrudnionych pracowników (N = 15 841)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Ponad połowa pracodawców pozytywnie wyraziła się o kompetencjach zatrudnionych pracowników, oceniając je jako zadowolające. Trudno się jednak dziwić takim opiniom, gdyż w przeciwnym wypadku pracodawcy raczej nie przyjęliby do pracy osób, których kompetencje nie byłyby satysfakcjonujące. Dlatego ważniejsze są opinie pracodawców, którzy mimo wszystko zdawali sobie sprawę z potrzeby podniesienia poziomu kompetencji zatrudnionych osób. Takie opinie wyraziło 43% z nich. Należy też podkreślić, że jedynie 4% pracodawców nie była zadowolona z umiejętności zatrudnionych osób.

Wielkość firmy właściwie nie wpływa na ocenę kompetencji pracowniczych (Tabela 39). Jedynie nieco większe zadowolenie wyrażali pracodawcy z przedsiębiorstw najmniejszych i zatrudniających od 250 do 500 osób. Może to być jednak wyraz nieświadomości z konieczności prowadzenia działań szkoleniowych. Za takim wnioskiem przemawiają oceny pracodawców największych firm – zatrudniających ponad 1000 osób – którzy w dużym stopniu podkreślali konieczność doszkolenia pracowników (prawie dwie trzecie opinii). Podobnie było w przypadku firm średnich – o zatrudnieniu pomiędzy 50 i 250 osób.

Tabela 39**Ocena kompetencji pracowników w różnej wielkości przedsiębiorstwach i instytucjach****Braki kompetencyjne pracowników**

	w pełni zadowolające	wymagające doszkolenia	niezadowolające	N ogółem
1-9	54%	42%	4%	2799
10-49	45%	53%	2%	6742
50-249	37%	61%	2%	4574
250-999	50%	48%	2%	1515
1000+	34%	61%	5%	211

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Porównując zadowolenie z umiejętności zatrudnionych osób pracodawców prowadzących różnego rodzaju działalność, także nie widać znaczących różnic (Tabela 40). Najbardziej pozytywnie wyrażali się o tych kompetencjach pracodawcy z branży budowlanej i górniczej oraz zajmujący się handlem, gastronomią i hotelarstwem (prawie dwie trzecie zadowolonych). Natomiast na potrzebę doszkolenia zwracali w większym stopniu uwagę pracodawcy z sektora usług specjalistycznych, edukacji i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej (50% opinii).

Tabela 40**Ocena kompetencji pracowników w zależności od branży prowadzonej działalności**

	w pełni zadowolające	wymagające doszkolenia	niezadowolające	N ogółem
Przemysł i górnictwo	51%	45%	4%	3935
Budownictwo i transport	59%	37%	4%	1974
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	56%	40%	4%	3412
Usługi specjalistyczne	48%	50%	3%	1999
Edukacja	43%	55%	2%	3413
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45%	52%	3%	1108

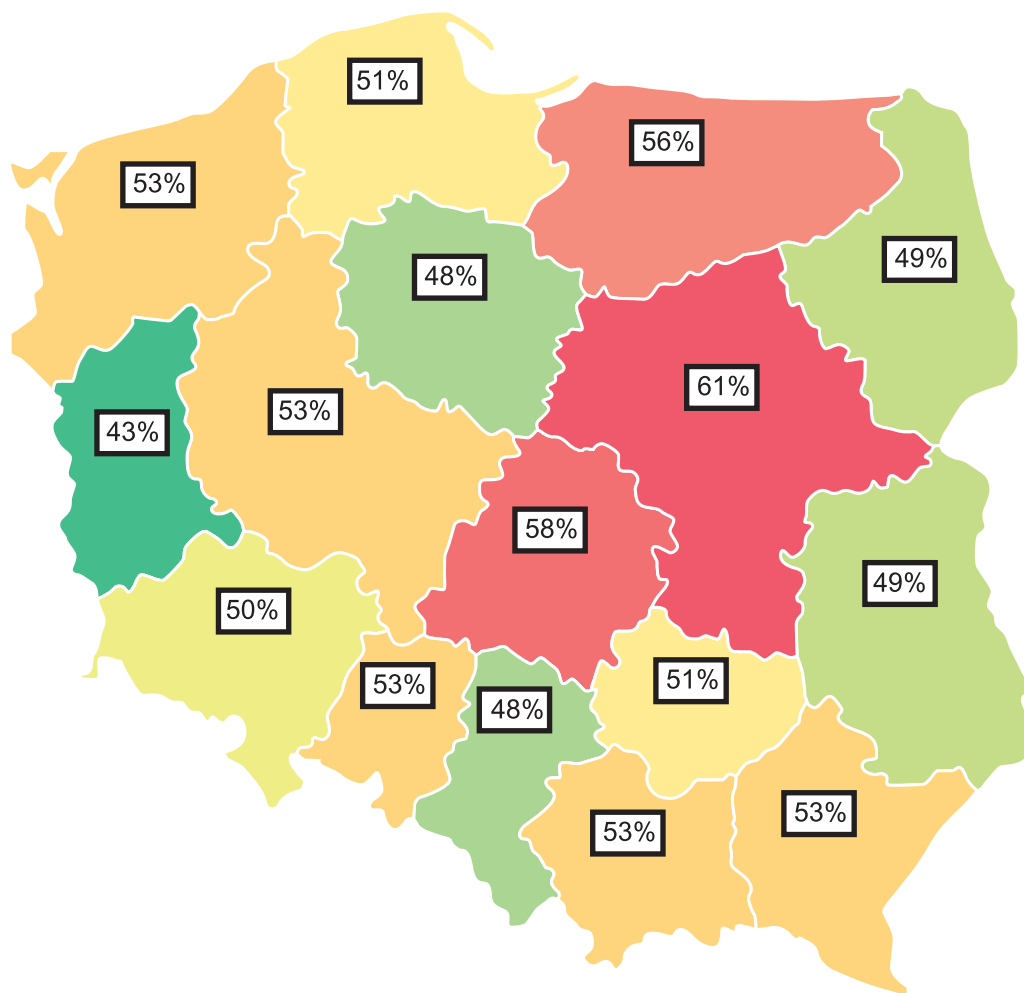
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Braki kompetencyjne pracowników

Poniżej przedstawiono wykres prezentujący regionalne zróżnicowanie opinii pracodawców w zakresie oceny kompetencji zatrudnianych pracowników (Wykres 10). Najwięcej pracodawców zadowolonych z poziomu kompetencji zatrudnianych pracowników znajdowało się w województwie mazowieckim oraz sąsiadujących z nim – łódzkim i warmińsko-mazurskim. Natomiast najmniejszą satysfakcję w tym zakresie deklarowali pracodawcy z województwa lubuskiego. Jednak różnice te nie były bardzo duże.

Wykres 10

Zadowolenie z poziomu umiejętności aktualnie zatrudnianych pracowników (odsetek odpowiedzi „są w pełni zadowolające” (N = 15 841)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Istotniejszych informacji dostarcza analiza tego, jakie kompetencje w opiniach pracodawców można podnieść u zatrudnionych pracowników.

Na pierwszy rzut oka (Tabela 41) widać, co już było opisywane poprzednio, że najczęściej pracodawcy narzekali na nieodpowiedni poziom kompetencji zawodowych – związanych z obowiązkami wynikającymi z pracy w konkretnych zawodach (wskazywała na to ponad połowa pracodawców, wedle których kwalifikacje zatrudnionych pracowników można podnieść). Pomijając te specyficzne kompetencje, pracodawcy wykazywali braki umiejętności samorganizacyjnych (dotyczących podejścia do pracy, samodzielności i odporności na stres – opinie co czwartego pracodawcy zauważającego braki kompetencyjne zatrudnionych osób) oraz kompetencji interpersonalnych (praca w grupie, kontakty ze współpracownikami i klientami – opinie co piątego pracodawcy).

Dają się też zauważyć pewne subtelne różnice w ocenie kompetencji pracowników zatrudnionych w różnych branżach. Na braki kompetencji interpersonalnych w nieco mniejszym stopniu wskazywali przedstawiciele branż przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej (skarżył się na to co dziesiąty pracodawca z tych branż). Pracodawcy tych sektorów wskazywali natomiast nieco częściej niż pozostali na nieodpowiedni poziom kompetencji technicznych.

Braki kompetencyjne pracowników

Tabela 41

Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	% ogółem
Kompetencje kognitywne	4%	6%	2%	2%	1%	5%	3%
Kompetencje indywidualne	24%	30%	21%	20%	25%	31%	24%
Kompetencje kulturalne	4%	6%	8%	3%	16%	0%	6%
Kompetencje fizyczne	2%	4%	1%	0%	0%	0%	1%
Kompetencje interperson.	10%	7%	26%	17%	23%	21%	18%
Kompetencje kierownicze	2%	2%	1%	2%	1%	0%	1%
Kompetencje dyspozycyjne	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Kompetencje biurowe	1%	1%	2%	3%	2%	0%	2%
Kompetencje techniczne	15%	10%	2%	2%	0%	0%	5%
Kompetencje komput.	6%	4%	11%	19%	9%	13%	11%
Kompetencje matemat.	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
Kompetencje zawodowe	58%	55%	53%	58%	57%	62%	56%
Kompetencje inne	3%	1%	3%	2%	3%	0%	2%
Kwalifikacje*	5%	5%	3%	3%	2%	2%	4%
N ogółem	2249	1028	1785	1137	1983	691	8873

* Wyształcenie, uprawnienia

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2010.

Braki kompetencyjne pracowników

Z kolei pracodawcy, działający w szeroko rozumianym sektorze usługowym – od hotelarstwa, gastronomii, handlu poprzez usługi specjalistyczne, edukację aż po opiekę zdrowotną oraz pomoc społeczną – częściej narzekali na nieodpowiedni poziom kompetencji komputerowych.

Pracodawcy zatrudniający różną liczbę pracowników mieli bardzo zbliżone zdanie, co do oceny poziomu poszczególnych kompetencji swoich ludzi (Tabela 42). Jednak charakterystyczną rzeczą jest to, że im większy podmiot gospodarczy, tym bardziej pracodawca zdawał sobie sprawę, że właściwie wszystkie umiejętności pracowników można jeszcze podnieść. Dotyczyło to przede wszystkim umiejętności interpersonalnych, samorganizacyjnych oraz kulturalnych (związanych z autoprezentacją i byciem na bieżąco oraz zdolnościami twórczymi). Wynika to prawdopodobnie z faktu, że osoby odpowiadające za kadry w dużych firmach lepiej rozumieją potrzebę szkoleń pracowniczych i częściej uznawali, że warto poprawiać różne umiejętności swoich pracowników.

W przypadku największych przedsiębiorstw i instytucji – zatrudniających od 250 do 1000 osób oraz tych ponad 1000 osobowych – pracodawcy wskazywali na braki kompetencji kierowniczych. Ta specyfika dużych podmiotów wynika zapewne z bardziej rozbudowanej struktury związanej z większą liczbą stanowisk kierowniczych, a więc i możliwości ich dalszego doszkalanania.

Tabela 42

Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnej wielkości firmach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem
Kompetencje kognitywne	3%	2%	2%	3%	3%	3%
Kompetencje indywidualne	23%	29%	32%	30%	33%	24%
Kompetencje kulturalne	6%	5%	13%	10%	14%	6%
Kompetencje fizyczne	1%	1%	3%	1%	1%	1%
Kompetencje interperson.	18%	16%	19%	27%	31%	18%
Kompetencje kierownicze	1%	2%	5%	14%	19%	1%
Kompetencje dyspozycyjne	0%	1%	1%	1%	0%	0%
Kompetencje biurowe	2%	2%	4%	3%	4%	2%
Kompetencje techniczne	5%	7%	6%	8%	4%	5%
Kompetencje komput.	11%	10%	10%	9%	13%	11%
Kompetencje matemat.	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Kompetencje zawodowe	56%	55%	47%	50%	49%	56%
Kompetencje inne	2%	4%	5%	8%	9%	2%
Kwalifikacje*	4%	4%	7%	9%	11%	4%
N ogółem	1268	3696	2746	1025	138	8873

* Wykształcenie, uprawnienia

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

4.4. Zmiany zatrudnienia i prognozy na przyszłość

Zmiany zatrudnienia i prognozy na przyszłość

W trakcie realizacji badań zapytano również pracodawców o ocenę zmian zatrudnienia w ich firmie w ostatnim roku oraz o to, jakich zawodów zmiany zatrudnienia dotyczyły w największym stopniu. W pierwszej kolejności przedstawione zostaną ogólne zmiany zatrudnienia w ujęciu regionalnym, branżowym oraz ze względu na wielkość firmy¹².

Pracodawcy zostali poproszeni o określenie liczby zredukowanego i zatrudnionego personelu w ich firmach w ciągu ostatniego roku. Aby dane te ująć syntetycznie, w poniższych wynikach prezentowane są zbilansowane średnie zmiany zatrudnionych pracowników. Te przeciętne wyniki są obliczone jako różnice pomiędzy średnią liczbą zatrudnianych i zwalnianych osób. Wynik dodatni oznacza przyrost zatrudnienia, a ujemny – jego redukcję (Tabela 43).

Tabela 43

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w poszczególnych województwach ze względu na wielkość firmy

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	Ogółem
Dolnośląskie	-0,91	-0,3	0,26	-0,6	-55,16	-0,9
Kujawsko-pomorskie	0,31	-0,27	0,38	8,12	33,23	0,27
Lubelskie	0,01	-0,91	-0,64	1,11	19,38	-0,09
Lubuskie	0,02	-0,11	-156,7	19,83	-82,82	-6,04
Łódzkie	-0,83	-0,35	-2,31	-6,52	36,08	-0,86
Małopolskie	0,21	0,71	7,54	21,15	35,88	0,45
Mazowieckie	0,04	0,27	1,16	2,72	20,1	0,07
Opolskie	-0,14	-0,15	-0,11	0,71	52,35	-0,19
Podkarpackie	0,51	0,38	-0,26	7,66	-3,85	0,44
Podlaskie	0,32	-0,21	1,37	-3,86	125,25	0,2
Pomorskie	-0,31	-0,93	1,44	-21,86	65,09	-0,67
Śląskie	-0,37	0,03	0,59	2,3	3,48	-0,46
Świętokrzyskie	-1,02	0,34	1,4	8,22	20,3	-0,99
Warmińsko-mazurskie	-0,17	-0,47	-0,01	-16,06	-34,67	-0,33
Wielkopolskie	-0,26	-0,03	2,84	0,03	-24,66	-0,32
Zachodniopomorskie	-0,05	0,26	-1	5,05	-36,24	-0,07
Ogółem	-0,19	0	-4,87	8,06	10,37	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

¹² Pracodawców zapytano o oszacowanie liczby zwalnianych i zatrudnianych pracowników w ciągu ostatniego roku. Kategoria zwalnianych rozumiana jest tu szerzej, jako ci którzy rzeczywiście zostali zwolnieni, ale również osoby, które same odeszły lub przeszły na emeryturę (ewentualnie rentę). Uzyskanych wyników nie można niestety odnieść do ogólnej wielkości firmy – wyrażając zmiany zatrudnienia procentowo – gdyż badani często nie wiedzieli, ile wynosi ogólna liczba zatrudnionych lub mylili liczby zatrudnianych i zwalnianych osób w całej firmie z placówką czy oddziałem. Prowadziło to do paradoksalnych sytuacji, kiedy redukcja zatrudnienia wynosiła nawet 830%.

W ujęciu regionalnym najlepiej wypadają pod tym względem przedsiębiorstwa w Małopolsce, gdzie bez względu na wielkość firm następował przyrost zatrudnienia. Pozytywnie na tle kraju wybijało się również województwo podkarpackie, gdzie zwiększenie zatrudnienia obejmowało wszystkie podmioty gospodarcze, z wyjątkiem tych największych (ale tam redukcja zatrudnienia była relatywnie niewysoka) oraz zatrudniających od 50 do 250 osób (również niewielka redukcja). Nie powinno dziwić, że również sytuacja Mazowska nie budzi obaw – w przedsiębiorstwie każdej wielkości pracodawcy deklarowali wzrost zatrudnienia.

Województwami, gdzie nastąpiła największa redukcja zatrudnienia były: dolnośląskie (redukcja dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw z wyjątkiem zatrudniających od 50 do 250 osób), łódzkie (tylko największe podmioty – ponad 1000 osobowe – zanotowały wzrost zatrudnienia) oraz świętokrzyskie. Sytuacja tego ostatniego regionu jest o tyle ciekawa, że tylko pracodawcy z najmniejszych przedsiębiorstw – liczących do 10 osób – informowali o redukcji zatrudnienia. Jest to o tyle znaczące, że przedsiębiorstwa najmniejsze stanowią największy udział we wszystkich tworzących rynek pracy, co może się przekładać na ogólne zmniejszenie zatrudnienia w tym regionie.

Analiza zmian zatrudnienia w różnych branżach dostarcza także ciekawych wniosków (Tabela 44). Ogólnie najgorsza była sytuacja przemysłu i górnictwa, gdzie we wszystkich przedsiębiorstwach – z wyjątkiem zatrudniających od 50 do 250 pracowników – następowała redukcja zatrudnienia.

Tabela 44

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych branżach ze względu na wielkość firmy

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	Ogółem
Przemysł i górnictwo	-0,18	-0,23	0,4	-3,01	-17,88	-0,36
Budownictwo i transport	-0,17	-0,17	0,34	5,97	56,86	-0,21
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	-0,12	0,19	-31,7	7,51	24,21	-0,59
Usługi specjalistyczne	-0,2	0,07	2,06	19,79	31,71	-0,1
Edukacja	0,56	0,02	0,14	-1,76	2,34	0,36
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-1,21	-0,42	0,97	0,67	6,43	-1,19
Ogółem	-0,19	0	-4,87	8,06	10,37	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W przypadku sektora budowlanego i transportowego, w opinii pracodawców, nastąpił wzrost zatrudnienia, ale dotyczył on podmiotów największych, liczących od 50 osób wzwyż. Uzyskane wyniki najlepiej wróżyły pracodawcom prowadzącym działalność w zakresie usług specjalistycznych. We wszystkich przedsiębiorstwach tej branży – z pominięciem najmniejszych – nastąpił bowiem wzrost zatrudnienia.

Oprócz informacji o ogólnych zmianach zatrudnienia w przedsiębiorstwach, pracodawców zapytano, w których zawodach nastąpiły największe zmiany zatrudnienia – pracowników z jakiego zawodu najwięcej zwolniono i w jakim zawodzie najwięcej zatrudniono. Dzięki tym danym możliwe jest określenie strukturalnej dynamiki zatrudnienia w ujęciu zawodowym. Najpierw określono, w jakich zawodach zatrudniono najwięcej nowych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a następnie to samo uczyniono z zawodami, w których nastąpiła największa redukcja zatrudnienia. Poprzez różnicę tych dwóch wielkości wyrażonych w procentach, najczęściej zatrudnianych i zwalnianych zawodów, uzyskano pewien bilans zmian zatrudnienia w ujęciu zawodowym. Poniższe tabele (Tabele 45-50) przedstawiają tak zbilansowane odpowiedzi pracodawców – obrazujące tę właśnie dynamikę w przedsiębiorstwach i instytucjach o różnej wielkości, z podziałem na branże¹³.

W przypadku branży przemysłowej i górniczej (Tabela 45) wzrost zatrudnienia w deklaracjach pracodawców dotyczył dwóch zawodów – specjalistów i operatorów oraz monterów – przy czym na największe zatrudnianie specjalistów wskazywali pracodawcy z najmniejszych oraz największych firm. Największe zwolnienia w tej branży dotknęły pracowników biurowych – szczególnie w odniesieniu do firm zatrudniających więcej niż 250 osób oraz robotników przy prostych pracach – tych z kolei więcej zwalniano w firmach najmniejszych.

Tabela 45

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży przemysłowej i górniczej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-1%	0%	-1%	-1%	-5%
Specjaliści	10%	4%	2%	0%	19%
Technicy i inny średni personel	1%	1%	-3%	-3%	-5%
Pracownicy biurowi	-1%	-3%	-2%	-7%	-18%
Pracownicy usług i sprzedawcy	-1%	-2%	0%	3%	-2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-2%	3%	3%	-1%	2%
Operatorzy i monterzy maszyn	1%	3%	1%	8%	14%
Pracownicy przy pracach prostych	-8%	-5%	-2%	1%	-5%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W przedsiębiorstwach działających w branży budowlanej i transportowej, według opinii pracodawców, największy wzrost zatrudnienia dotyczył robotników wykwalifikowanych (wyjątkiem były tutaj podmioty zatrudniające od 50 do 250 osób) i przede wszystkim następował w przedsiębiorstwach najmniejszych i największych (Tabela 46). W branży tej było spore zapotrzebowanie na zawody kierownicze – wzrost zatrudniania takich pracowników zgłaszali pracodawcy prowadzący przedsiębiorstwa liczące od 10 do 50 i powyżej 1000 osób. Największe przedsiębiorstwa i instytucje tej branży zwiększyły liczbę sprzedawców i osób zajmujących się usługami. Z kolei największe redukcje zatrudnienia w branży budowlanej i transportowej objęły specjalistów i pracowników biurowych (były to głównie deklaracje pracodawców z podmiotów ponad 1000- osobowych) oraz robotników niewykwalifikowanych (w przedsiębiorstwach najmniejszych).

¹³ Pracodawcy odpowiadali na dwa pytania – na którym stanowisku miał miejsce największy wzrost zatrudnienia i na którym stanowisku nastąpił największy spadek zatrudnienia. Następnie obliczono różnice bazując na deklaracjach dokonanych zwolnień i zatrudnień osób w poszczególnych zawodach. Stąd też wartość dodatnia oznacza, że w danym zawodzie więcej pracodawców zatrudniało w ciągu ostatniego roku pracowników, a wartość ujemna wskazuje na spadek zatrudnienia w określonym zawodzie.

Tabela 46

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży budowlanej i transportowej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-4%	18%	-2%	3%	11%
Specjaliści	4%	1%	1%	-3%	-20%
Technicy i inny średni personel	0%	0%	2%	-6%	0%
Pracownicy biurowi	3%	-2%	-5%	-3%	-23%
Pracownicy usług i sprzedawcy	0%	-7%	0%	-2%	19%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12%	5%	0%	6%	14%
Operatorzy i monterzy maszyn	-7%	1%	8%	1%	-1%
Pracownicy przy pracach prostych	-9%	-16%	-4%	5%	0%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Pracodawcy działający w sektorze usługowym – handlu, hotelarstwie i gastronomii – zwiększyli zatrudnienie w zawodach specjalistycznych (Tabela 47). Były to wprawdzie niewielkie deklarowane zmiany i nie objęły największych podmiotów. Te przedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 1000 osób, przyjęły nowych pracowników na stanowiska kierownicze (6% pracodawców) i biurowe (10% pracodawców). Redukcje zatrudnienia w tej branży były dość nieregularne i dotknęły przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców, ale nie w przedsiębiorstwach liczących od 50 do 1000 pracowników, gdzie w tych zawodach przyjęto nowe osoby. Innymi zwalnianymi pracownikami byli robotnicy niewykwalifikowani (ale z wyłączeniem podmiotów od 10 do 50 osób i od 250 do 1000 osób).

W branży zajmującej się usługami specjalistycznymi pracodawcy wskazywali na bardzo nieregularne zmiany zatrudnienia (Tabela 48). Zatrudnienie nowych specjalistów wzrosło wprawdzie w największych przedsiębiorstwach (ponad 1000-osobowych) i nieznacznie w tych najmniejszych, ale sporo takich pracowników odeszło z przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 1000 osób. W takich właśnie podmiotach zatrudniono z kolei wielu nowych operatorów (firmy od 50 do 250 osób) oraz robotników wykwalifikowanych (firmy od 250 do 1000 osób). Największe redukcje w tej branży dotknęły pracowników biurowych i dotyczyły podmiotów każdej wielkości. Warto jeszcze zwrócić uwagę na duże zwolnienia robotników niewykwalifikowanych w przedsiębiorstwach zatrudniających przeszło 1000 pracowników.

Tabela 47

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży handlowej, zakwaterowania, gastronomii i usługi wspierających (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

**Zmiany
zatrudnienia
i prognozy
na przyszłość**

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	-1%	-6%	0%	6%
Specjaliści	4%	8%	6%	4%	-4%
Technicy i inny średni personel	4%	0%	0%	-1%	6%
Pracownicy biurowi	2%	2%	-6%	-4%	10%
Pracownicy usług i sprzedawcy	-5%	-10%	8%	8%	-5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-6%	-1%	4%	-2%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	1%	2%	-1%	-6%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	-1%	1%	-5%	1%	-12%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Tabela 48

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży usług specjalistycznych (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-3%	4%	-1%	-1%	0%
Specjaliści	8%	2%	-21%	-41%	44%
Technicy i inny średni personel	0%	3%	-1%	-6%	14%
Pracownicy biurowi	-1%	-8%	-8%	-18%	-20%
Pracownicy usług i sprzedawcy	6%	6%	-6%	-14%	0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-11%	-2%	-4%	88%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	0%	-2%	50%	-3%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	0%	-2%	-8%	-4%	-39%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W przedsiębiorstwach działających w sektorze edukacyjnym dały się zauważyć ciekawe zmiany struktury zatrudnieniowej pracowników w najmniejszych podmiotach (Tabela 49). Pracodawcy tacy zatrudnili wielu nowych specjalistów (50% pracodawców deklarowało taki stan rzeczy), ale zwolniono robotników – zarówno wykwalifikowanych, jak i do prac prostych. Duże zmiany nastąpiły również w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 250 osób. Tutaj redukcje dotyczyły osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, specjalistycznych, techników oraz sprzedawców. Zatrudniono natomiast nowych pracowników biurowych. Daje się jeszcze zauważyć zmniejszenie zatrudnienia robotników wykwalifikowanych przez największe podmioty. Pracodawcy zajmujący się ochroną zdrowia oraz pomocą społeczną wykazywali duże zapotrzebowanie na specjalistów – jedynie w najmniejszych przedsiębiorstwach (od 1 do 9 osób) nastąpiła redukcja zatrudnienia w tych zakresie (Tabela 50). W branży tej nastąpił również wzrost zatrudnienia pracowników technicznych średniego szczebla, ale z pominięciem największych podmiotów oraz tych liczących od 10 do 50 osób. Pracodawcy w dużych, ponad 250-osobowych przedsiębiorstwach wskazywali na zmniejszenie zatrudnienia sprzedawców i pracowników usług, z kolei ci w przedsiębiorstwach najmniejszych – na redukcję personelu ze stanowisk robotników wykwalifikowanych. Trzeba też wskazać na powszechne zwolnienia robotników niewykwalifikowanych, które objęły wszystkie – z wyjątkiem najmniejszych – przedsiębiorstwa.

Tabela 49

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży edukacyjnej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-1%	1%	-2%	-9%	0%
Specjaliści	51%	-7%	6%	-24%	9%
Technicy i inny średni personel	-8%	2%	2%	-9%	0%
Pracownicy biurowi	-3%	4%	-1%	40%	8%
Pracownicy usług i sprzedawcy	-1%	4%	2%	-9%	12%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-21%	1%	0%	6%	-29%
Operatorzy i monterzy maszyn	0%	-2%	-2%	0%	0%
Pracownicy przy pracach prostych	-18%	-3%	-6%	6%	0%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Tabela 50

Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

**Zmiany
zatrudnienia
i prognozy
na przyszłość**

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	1%	3%	0%	0%
Specjaliści	-26%	18%	20%	32%	34%
Technicy i inny średni personel	23%	-1%	9%	14%	-4%
Pracownicy biurowi	41%	-7%	-3%	-3%	-4%
Pracownicy usług i sprzedawcy	2%	4%	4%	-16%	-32%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-43%	2%	-6%	-2%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	2%	-5%	-10%	-8%	10%
Pracownicy przy pracach prostych	1%	-12%	-19%	-17%	-6%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Podsumowując analizy zmian zatrudnienia w różnych zawodach, można powiedzieć, że ogólnie pracodawcy – bez względu na wielkość przedsiębiorstwa oraz branżę prowadzonej działalności – wykazywali większe wzrosty zatrudnienia w zawodach specjalistycznych oraz robotników wykwalifikowanych. Zmniejszenie zatrudnienia objęło przede wszystkim robotników do prac prostych.

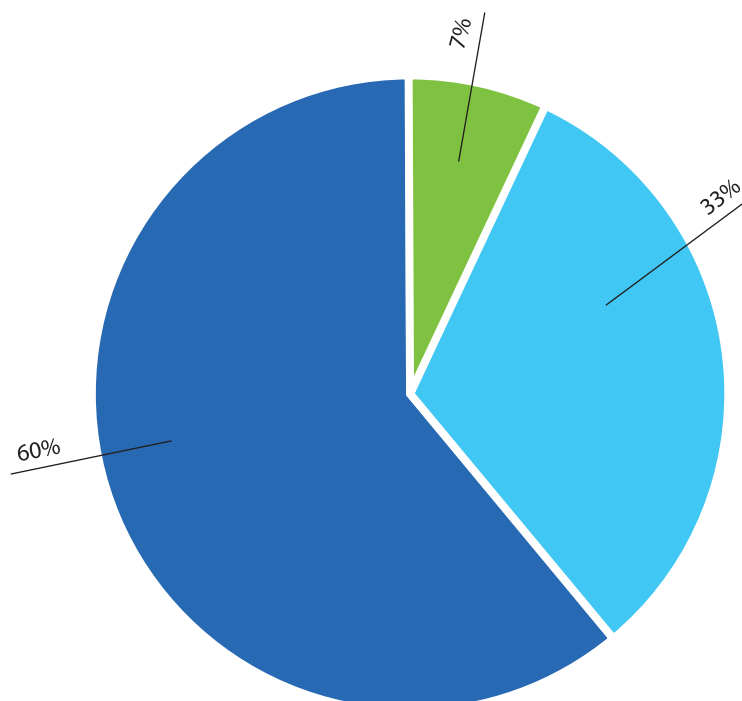
Aby uzupełnić ten obraz sytuacji gospodarczej polskich przedsiębiorstw warto pokazać, jak pracodawcy prognozowali zmiany zatrudnienia w następnym roku. Ogólnie trzeba powiedzieć, że pracodawcy byli umiarkowanymi optymistami (Wykres 11). Chociaż 60% przyznało, że zatrudnienie pozostanie na tym samym poziomie, to mimo wszystko jedna trzecia z nich prognozowała wzrost liczby zatrudnionych pracowników. Pesymistów, wskazujących na zmniejszenie zatrudnienia, było niewiele – uznał tak tylko co czternasty pracodawca.

Wykres 11

Prognoza zmian zatrudnienia na kolejny rok działalności gospodarczej (N = 14817)

Opis wykresu

- Pozostanie na tym samym poziomie
- Zwiększy się
- Zmniejszy się



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W związku z tym umiarkowanym optymizmem pracodawców, warto bliżej przyjrzeć się kwestii, jacy pracodawcy przewidują zatrudnienie nowych pracowników (Tabela 51). Biorąc pod uwagę tylko zróżnicowania regionalne, to największy wzrost zatrudnienia przewidywali pracodawcy w województwach: śląskim, małopolskim i pomorskim – około 40% z nich uważało, że zwiększą liczbę pracowników. Największymi pesymistami byli zaś pracodawcy w województwie dolnośląskim, kujawsko-pomorskim i lubuskim.

Patrząc na wielkość przedsiębiorstwa, ogólnie można powiedzieć, że większymi optymistami byli pracodawcy z firm najmniejszych, zatrudniających do 10 osób. Faktem jest, że również przedstawiciele największych – ponad 1000-osobowych podmiotów – deklarowali wzrost zatrudnienia, ale ich opinie były mocno zróżnicowane regionalnie i zależały prawdopodobnie od sytuacji konkretnych przedsiębiorstw lub instytucji.

Interesujących jest kilka zróżnicowań w poszczególnych regionach. I tak, zaskakuje olbrzymi optymizm pracodawców przedsiębiorstw zatrudniających od 250 do 1000 osób z Małopolski, którzy w 90% mówili o wzroście zatrudnienia. Podobna sytuacja miała miejsce w województwie podlaskim w odniesieniu do podmiotów zatrudniających powyżej 1000 pracowników.

Tabela 51

Prognozy wzrostu zatrudnienia w ujęciu regionalnym z podziałem na wielkość firmy (odsetek pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)

Zmiany
zatrudnienia
i prognozy
na przyszłość

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem	N ogółem
Dolnośląskie	28%	19%	23%	30%	13%	28%	222
Kujawsko-pomorskie	28%	20%	17%	25%	13%	28%	176
Lubelskie	33%	19%	14%	23%	18%	32%	190
Lubuskie	29%	22%	16%	38%	60%	28%	177
Łódzkie	31%	22%	19%	32%	50%	31%	222
Małopolskie	38%	34%	25%	88%	31%	38%	262
Mazowieckie	34%	27%	26%	28%	29%	34%	409
Opolskie	30%	35%	23%	30%	67%	30%	182
Podkarpackie	31%	17%	21%	19%	33%	30%	196
Podlaskie	34%	22%	18%	29%	89%	34%	176
Pomorskie	38%	25%	49%	18%	31%	38%	241
Śląskie	43%	22%	20%	29%	22%	41%	307
Świętokrzyskie	31%	18%	21%	28%	42%	31%	187
Warmińsko-mazurskie	32%	21%	27%	22%	22%	32%	193
Wielkopolskie	31%	23%	25%	25%	61%	31%	271
Zachodniopomorskie	31%	37%	19%	25%	35%	31%	149
Ogółem	34%	25%	24%	49%	34%	33%	3560

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Patrząc na opinie pracodawców z różnych branż dotyczące prognoz wzrostu, to ogólnie najbardziej optymistyczni byli przedstawiciele sektora produkcyjnego – branż przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej (Tabela 52). Najmniejszy odsetek pracodawców deklarujących wzrost zatrudnienia był w branży edukacyjnej.

Tabela 52

Prognozy wzrostu zatrudnienia w ujęciu branżowym z podziałem na wielkość firmy
(odsetek pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	% ogółem	N ogółem
Przemysł i górnictwo	44%	29%	28%	26%	44%	42%	1072
Budownictwo i transport	39%	33%	21%	32%	41%	39%	536
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	29%	30%	29%	37%	54%	29%	948
Usługi specjalistyczne	36%	31%	40%	83%	18%	36%	497
Edukacja	22%	9%	8%	25%	13%	17%	287
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	24%	25%	21%	20%	7%	24%	220
Ogółem	34%	25%	24%	49%	34%	33%	3560

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Na koniec, jako podsumowanie ocen zmian zatrudnienia na rynku pracy warto przedstawić przyczyny ograniczenia wzrostu zatrudnienia, jakie wskazywali pracodawcy (Tabele 53 i 54).

Pierwszym wnioskiem jest to, że bez względu na wielkość firmy pracodawcy zgodnie uznawali, iż utrudnieniem jest niestabilna sytuacja gospodarcza. Jako inne częste powody wskazywali oni na zbyt wysokie poza-płacowe koszty pracy oraz zbyt ni fiskalizm. Co ciekawe, te ograniczenia w bardzo dużym stopniu dotyczą podmiotów najmniejszych, w przypadku tych największych nie jest to często wskazywana przyczyna. Odwrotnie jest ze zbyt dużymi oczekiwaniami płacowymi pracowników, które w większym stopniu ograniczają zatrudnienie wśród największych przedsiębiorstw. Dla małych przedsiębiorców problemem przy wzroście zatrudnienia może być natomiast dostęp do kredytów, a szczególnie ich wysokie oprocentowanie, który to problem nie dotyka tak bardzo największych pracodawców.

Nieco kuriozalna jest sytuacja przedsiębiorstw zatrudniających od 250 do 500 osób. Przedstawiciele tych firm wskazywali bowiem, że dużym problemem dla zwiększania zatrudnienia są właściwie wszystkie podane przyczyny, z wyjątkiem dostępu do kredytów oraz złej sytuacji finansowej firmy.

Tabela 53**Utrudnienia wzrostu zatrudnienia dla różnej wielkości przedsiębiorstw****Zmiany
zatrudnienia
i prognozy
na przyszłość**

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+
Niestabilna sytuacja gospodarcza	66%	63%	58%	71%	55%
Trudny dostęp do kredytów dla firm	27%	18%	17%	11%	19%
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	42%	31%	27%	18%	25%
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	50%	51%	56%	72%	57%
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	72%	64%	58%	71%	59%
Zbyt wysokie podatki	72%	60%	51%	67%	49%
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	42%	40%	35%	62%	45%
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	54%	51%	42%	60%	49%
Silna konkurencja na rynku	60%	51%	53%	70%	44%
Zła sytuacja finansowa firmy	22%	25%	21%	16%	33%
N ogółem	2634	5534	3845	1373	192

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Wnioski podobne do przedstawionych powyżej można wysnuć analizując opinie pracodawców z różnych branż. W takim ujęciu największymi ograniczeniami wzrostu zatrudnienia są pozapłacowe koszty pracy, nadmierny fiskalizm i niestabilna sytuacja gospodarcza. Wyjątkiem jest jedynie branża edukacyjna, którą te ograniczenia dotyczą w dużo mniejszym stopniu, co może wynikać z publicznego charakteru przedsiębiorstw działających w tej branży.

Interesujące jest również to, że w przypadku branż przemysłowej i górniczej, budowlanej i transportowej oraz zajmującej się handlem, hotelarstwem i gastronomią nieco większym problemem niż w pozostałych są skomplikowane przepisy prawne i silna konkurencja na rynku. Te przyczyny ograniczają według pracodawców rozwój wspomnianych sektorów.

Tabela 54

Utrudnienia wzrostu zatrudnienia dla pracodawców z różnych branż

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastrologia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.
Niestabilna sytuacja gospodarcza	67%	71%	69%	58%	47%	58%
Trudny dostęp do kredytów dla firm	27%	32%	26%	25%	10%	19%
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	43%	49%	42%	33%	24%	42%
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	46%	52%	51%	50%	45%	50%
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	73%	71%	74%	71%	45%	66%
Zbyt wysokie podatki	73%	78%	73%	67%	51%	55%
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	44%	50%	40%	40%	31%	37%
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	55%	57%	55%	49%	47%	57%
Silna konkurencja na rynku	58%	61%	65%	53%	43%	55%
Zła sytuacja finansowa firmy	24%	24%	21%	18%	23%	34%
N ogółem	3631	1872	3248	1706	2177	944

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Załącznik A – Lista Powiatowych Urzędów Pracy objętych badaniem ofert pracy

1. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
2. Miejski Urząd Pracy w Płocku
3. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Toruńskiego
4. Powiatowy Urząd Pracy Nr 1 w Łodzi
5. Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie
6. Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie
7. Powiatowy Urząd Pracy w Białej Podlaskiej
8. Powiatowy Urząd Pracy w Brodnicy
9. Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu
10. Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku
11. Powiatowy Urząd Pracy w Brzezinach
12. Powiatowy Urząd Pracy w Chodzieży
13. Powiatowy Urząd Pracy w Choszcznie
14. Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie
15. Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie
16. Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej
17. Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej
18. Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy
19. Powiatowy Urząd Pracy w Drawsku Pomorskim
20. Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie
21. Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku
22. Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku
23. Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach
24. Powiatowy Urząd Pracy w Golubiu-Dobrzyniu
25. Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi
26. Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach
27. Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim
28. Powiatowy Urząd Pracy w Gostyniu
29. Powiatowy Urząd Pracy w Górze
30. Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie
31. Powiatowy Urząd Pracy w Grudziądzu
32. Powiatowy Urząd Pracy w Gryficach
33. Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce
34. Powiatowy Urząd Pracy w Hrubieszowie
35. Powiatowy Urząd Pracy w Janowie Lubelskim
36. Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju
37. Powiatowy Urząd Pracy w Jaśle
38. Powiatowy Urząd Pracy w Jędrzejowie
39. Powiatowy Urząd Pracy w Kaliszu
40. Powiatowy Urząd Pracy w Kamieniu Pomorskim
41. Powiatowy Urząd Pracy w Kamiennej Górze
42. Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach
43. Powiatowy Urząd Pracy w Kazimierzy Wielkiej
44. Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu
45. Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach
46. Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku
47. Powiatowy Urząd Pracy w Kolbuszowej
48. Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie
49. Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie
50. Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie
51. Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach

Załączniki

52. Powiatowy Urząd Pracy w Krasnymstawie
53. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim
54. Powiatowy Urząd Pracy w Krotoszynie
55. Powiatowy Urząd Pracy w Kutnie
56. Powiatowy Urząd Pracy w Legionowie
57. Powiatowy Urząd Pracy w Lesku
58. Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku
59. Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku
60. Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim
61. Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej
62. Powiatowy Urząd Pracy w Lipsku
63. Powiatowy Urząd Pracy w Lubaczowie
64. Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie
65. Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
66. Powiatowy Urząd Pracy w Lwówku Śląskim
67. Powiatowy Urząd Pracy w Łańcucie
68. Powiatowy Urząd Pracy w Łasku
69. Powiatowy Urząd Pracy w Łęcznej
70. Powiatowy Urząd Pracy w Łęczycy
71. Powiatowy Urząd Pracy w Łomży
72. Powiatowy Urząd Pracy w Malborku
73. Powiatowy Urząd Pracy w Międzychodzie
74. Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie z siedzibą w Łaziskach Górnych
75. Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu
76. Powiatowy Urząd Pracy w Mogilnie
77. Powiatowy Urząd Pracy w Mrągowie
78. Powiatowy Urząd Pracy w Myśliborzu
79. Powiatowy Urząd Pracy w Nakle nad Notecią
80. Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie
81. Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy
82. Powiatowy Urząd Pracy w Nisku
83. Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli
84. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim
85. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim
86. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Targu
87. Powiatowy Urząd Pracy w Olecku
88. Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnicy
89. Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie
90. Powiatowy Urząd Pracy w Oławie
91. Powiatowy Urząd Pracy w Opatowie
92. Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie
93. Powiatowy Urząd Pracy w Opolu
94. Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim
95. Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie
96. Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu
97. Powiatowy Urząd Pracy w Pabianicach
98. Powiatowy Urząd Pracy w Parczewie
99. Powiatowy Urząd Pracy w Pińczowie
100. Powiatowy Urząd Pracy w Pieszku
101. Powiatowy Urząd Pracy w Płocku
102. Powiatowy Urząd Pracy w Policach
103. Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku
104. Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie
105. Powiatowy Urząd Pracy w Pucku
106. Powiatowy Urząd Pracy w Puławach

107. Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku
108. Powiatowy Urząd Pracy w Rawie Mazowieckiej
109. Powiatowy Urząd Pracy w Ropczycach
110. Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku
111. Powiatowy Urząd Pracy w Rypinie
112. Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu
113. Powiatowy Urząd Pracy w Sanoku
114. Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach
115. Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach
116. Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich
117. Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach
118. Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej
119. Powiatowy Urząd Pracy w Sławnie
120. Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach
121. Powiatowy Urząd Pracy w Słupcy
122. Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim
123. Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce
124. Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim
125. Powiatowy Urząd Pracy w Staszowie
126. Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich
127. Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich
128. Powiatowy Urząd Pracy w Strzelinie
129. Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie
130. Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach
131. Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku
132. Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie
133. Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie z siedzibą w Dzierzgoniu
134. Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej
135. Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy
136. Powiatowy Urząd Pracy w Świdwinie
137. Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie
138. Powiatowy Urząd Pracy w Świeciu
139. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach
140. Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie
141. Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim
142. Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
143. Powiatowy Urząd Pracy w Wąbrzeźnie
144. Powiatowy Urząd Pracy w Wągrowcu
145. Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie
146. Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem
147. Powiatowy Urząd Pracy w Zakopanem
148. Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie
149. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu
150. Powiatowy Urząd Pracy w Zduńskiej Woli
151. Powiatowy Urząd Pracy w Zielonej Górze
152. Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu
153. Powiatowy Urząd Pracy w Żarach
154. Powiatowy Urząd Pracy w Żninie
155. Powiatowy Urząd Pracy w Żywcu
156. Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie
157. Powiatowy Urząd Pracy we Włoszczowie
158. Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu
159. Powiatowy Urząd Pracy we Wrześni
160. Sądecki Urząd Pracy

Załącznik B – Lista portali internetowych, z których oferty poddano analizie

1. www.1-job.pl
2. www.3dcad.pl
3. www.agropraca.pl
4. www.app.strabag.com
5. www.adcentral.pl
6. www.automotivesuppliers.pl
7. www.auchan.pl
8. www.astroman.com.pl
9. www.altkom.pl
10. www.Alpharec.com
11. www.adcentral.pl
12. www.abcpraca.pl
13. www.biurokarier.gwsh.pl
14. www.broker.pl
15. www.Biznes.meble.pl
16. www.biurokarier.pl
17. www.bielsko.pl
18. www.bdi.com.pl
19. www.careerbuilder.pl
20. www.csx.pl
21. www.covebojobmatch.pl
22. www.careersinaudit.com
23. www.Careers.roche.com
24. www.careerjet.pl
25. www.Dovajobs.com
26. www.dprofesja.pl
27. www.dobrypersonel.pl
28. www.Dobrapraca.pl
29. www.dlastudenta.pl
30. www.epraca.com.pl
31. www.eures.pl
32. www.etat24.pl
33. www.e-pracuj.pl
34. www.Elanit.pl
35. www.ec.europa.eu
36. www.gratka.pl
37. www.grafton.pl
38. www.gospodarka.pl
39. www.goldenline.pl
40. www.gliwice.dlastudenta.pl
41. www.Gci.kety.pl
42. www.gci.gostyn.pl
43. www.Gazetapraca.pl
44. www.Gegenbauerpolska.pl
45. www.gowork.pl
46. www.horeca.pl
47. www.humanwayapp.com
48. www.hrcenter.pl
49. www.horyzont.pl
50. www.hays.pl
51. www.Homebroker.pl
52. www.inea.pl
53. www.intercadr.pl
54. www.interaktywnie.com

55. www.informatycy.info
56. www.ibroker.pl
57. www.infopraca.pl
58. www.i-grasp.com
59. www.jobmatch.pl
60. www.jobston.pl
61. www.Jobspot.pl
62. www.jobsales.pl
63. www.jobs4it.pl
64. www.Jobs4.pl
65. www.jobs.carrefour.com
66. www.jobpilot.pl
67. www.jobmatch.pl
68. www.jobexpert.pl
69. www.jober.pl
70. www.jobaletr.pl
71. www.job.org.pl
72. www.jobvector.pl
73. www.jobs4sales.pl
74. www.jobs4finance.pl
75. www.jobmed.pl
76. www.jobexpress.pl
77. www.kupsprzedaj.pl
78. www.kariera.mediarun.pl
79. www.kul.pl
80. www.Krakow.dlastudenta.pl
81. www.kariera.pl
82. www.kariera.piotripawel.pl
83. www.karierawfinansach.pl
84. www.lpp.com.pl
85. www.linuxportal.pl
86. www.Liderpracy.pl
87. www.multimedia.pl
88. www.masterjob.pl
89. www.motopraca.pl
90. www.Mostwanted.pl
91. www.Mediarun.pl
92. www.Meble.pl
93. www.nowapraca.pl
94. www.notio.jobmatch.pl
95. www.niepelnosprawni.pl
96. www.nazwa.pl
97. www.otopraca.pl
98. www.opracodawcach.pl
99. www.Ogloszenia.ngo.pl
100. www.ofertapracy.monsterpolska.pl
101. www.pracabydgoszcz.pl
102. www.pharmaservice
103. www.praca.tv
104. www.people.com.pl
105. www.polishpersonnel.jobmatch.pl
106. www.praca4u.pl
107. www.proto.pl
108. www.pracodawca.com
109. www.pracawroclaw.org
110. www.pracaikariera.pl

Załączniki

111. www.pracagazetka.pl
112. www.pracadlastudenta.pl
113. www.praca.pl
114. www.praca.media.pl
115. www.praca.fm
116. www.praca.egospodarka.pl
117. www.praca.centrumofert.pl
118. www.praca.bielsko.pl
119. www.pwsip.edu.pl
120. www.psp-international.pl
121. www.Przedstawiciele.pl
122. www.prs-centre.com
123. www.profesja.pl
124. www.Pracujwit.pl
125. www.pracujwspredazy.pl
126. www.pracujwfinansach.pl
127. www.pracownicy.it
128. www.pracowita.pl
129. www.Pracorama.pl
130. www.pracodawca.pl
131. www.Pracaworker.pl
132. www.pracawbiurze.pl
133. www.Pracawarszawa.org
134. www.Pracatransport.pl
135. www.Praca-online.pl
136. www.Pracalublin.org
137. www.praca-krakow.pl
138. www.praca.wrzesnia.org.pl
139. www.praca4you.pl
140. www.Praca.saz.org.pl
141. www.Praca.int.pl
142. www.ppc.org.pl
143. www.portalpracy.pl
144. www.Pgbhr.pl
145. www.perscoll.pl
146. www.Perfectconsulting.pl
147. www.Pracapoznan.org
148. www.poznan.dlastudenta.pl
149. www.qpracy.pl
150. www.Rl.com.pl
151. www.rinf.pl
152. www.rencar.com.pl
153. www.rekrutacja.wp.pl
154. www.reed.co.uk
155. www.recruitmentsolutions.pl
156. www.randstad.pl
157. www.search.com.pl
158. www.sunnyday.pl
159. www.stocznie.info
160. www.siemens.pl
161. www.scigani.pl
162. www.tylkopraca.com.pl
163. www.tp.pl
164. www.Top-praca.pl
165. www.topjobs.pl
166. www.Tesco.rekrutacja.pl

- 167. www.talentpartners.pl
- 168. www.testhr.pl
- 169. www.timework.pl
- 170. www.terazpraca.pl
- 171. www.wroclaw.dlastudenta.pl
- 172. www.wp.pl
- 173. www.worker.pl
- 174. www.wokolkariery.pl
- 175. www.wirtualnywydawca.pl
- 176. www.wirtualnypracodawca.pl
- 177. www.wikipraca.pl
- 178. www.webjobs.pl
- 179. www.workexpress.pl
- 180. www.zus.pl

Spis ilustracji

Spis wykresów

Wykres 1.	Zapotrzebowanie na nowych pracowników. Odsetki przedsiębiorstw i instytucji poszukujących pracowników w poszczególnych województwach (N = 15841)	21
Wykres 2.	Ogólne wymagania wobec nowych pracowników (odsetek pracodawców poszukujących pracowników, N = 3237)	44
Wykres 3.	Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych na różne stanowiska (średnia obciążona 5%)	56
Wykres 4.	Średni minimalny i maksymalny wiek kandydatów poszukiwanych w różnych branżach (średnia obciążona 5%)	57
Wykres 5.	Wymagania kompetencyjne wobec różnych zawodów	62
Wykres 6.	Wymagania pracodawców stawiane potencjalnym pracownikom w ogłoszeniach o pracę (N = 20009)	63
Wykres 7.	Kompetencje idealnego pracownika według pracodawców (% z ofert pracy)	66
Wykres 8.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (N = 2294)	71
Wykres 9.	Ocena poziomu umiejętności aktualnie zatrudnionych pracowników (N = 15 841)	80
Wykres 10.	Zadowolenie z poziomu umiejętności aktualnie zatrudnionych pracowników (odsetek odpowiedzi „są w pełni zadowolające”, N = 15 841)	82
Wykres 11.	Prognoza zmian zatrudnienia na kolejny rok działalności gospodarczej (N = 14817)	92

Spis tabel

Tabela M1.	Zrealizowana próba przedsiębiorstw według przedziałów wielkości zatrudniania z uwzględnieniem techniki zbierania danych	15
Tabela M2.	Branża działalności potencjalnego pracodawcy w danym źródle ofert pracy	19
Tabela M3.	Zróżnicowanie wojewódzkie w odniesieniu do branży, w której działa pracodawca (% z branży)	38
Tabela 1.	Zapotrzebowanie na nowych pracowników według województw i wielkości firmy (odsetki wszystkich pracodawców w danym województwie i o określonej wielkości)	22
Tabela 2.	Zapotrzebowanie na nowych pracowników według województw i branż działalności (odsetki wszystkich pracodawców w danym województwie i określonej branży)	23
Tabela 3.	Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podział na 40 dużych grup zawodowych)	24
Tabela 4.	Liczba poszukiwanych pracowników i poszukujących pracodawców wśród wszystkich szukających osób do pracy o różnych zawodach (liczby dotyczą danych populacyjnych)	26
Tabela 5.	Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych województwach (liczby dotyczą danych populacyjnych)	28
Tabela 6.	Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych branżach działalności (liczby dotyczą danych populacyjnych)	29
Tabela 7.	Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy a wielkość przedsiębiorstwa (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	30
Tabela 8.	Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy w różnych województwach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników).	31
Tabela 9.	Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy w różnych branżach (odsetki pracodawców poszukujących pracowników)	32
Tabela 10.	Zawody poszukiwane na podstawie ofert pracy (% w województwach)	34
Tabela 11.	Zawody poszukiwane w danej branży działalności (% z branży)	36
Tabela 12.	Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników w różnych województwach z uwzględnieniem wielkości firmy (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	42
Tabela 13.	Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników przez firmy różnej wielkości w poszczególnych zawodach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	43

Tabela 14.	Tworzenie nowych stanowisk dla poszukiwanych pracowników przez firmy działające w różnych branżach w poszczególnych zawodach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	43
Tabela 15.	Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od poszukiwanego zawodu (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	45
Tabela 16.	Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od branży (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	46
Tabela 17.	Waga różnych wymagań stawianych wobec nowych pracowników w zależności od wielkości firmy (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)	47
Tabela 18.	Wymagana średnia długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa poszukującego pracowników (w latach)	48
Tabela 19.	Wymagana średnia długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnych branżach poszukujących pracowników	49
Tabela 20.	Preferencje dotyczące płci kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnej wielkości firmach (odsetek pracodawców szukających pracowników)	50
Tabela 21.	Preferencje dotyczące płci kandydatów do pracy w danym zawodzie w różnych branżach (odsetek pracodawców szukających pracowników)	51
Tabela 22.	Preferencje dotyczące wykształcenia kandydatów do pracy w danym zawodzie w zależności od wielkości podmiotu (odsetek pracodawców szukających pracowników)	53
Tabela 23.	Dopuszczalny poziom wykształcenia do pracy w różnych zawodach (odsetek pracodawców szukających pracowników)	54
Tabela 24.	Preferencje dotyczące wykształcenia kandydatów w zależności od branży (odsetek pracodawców szukających pracowników)	55
Tabela 25.	Wymagania kompetencyjne związane z określonym zawodem (odpowiedzi pracodawców poszukujących pracowników)	58
Tabela 26.	Wymagania kompetencyjne związane z branżą (odpowiedzi pracodawców poszukujących pracowników)	60
Tabela 27.	Wymagana długość stażu zawodowego kandydatów do pracy w danym zawodzie (w latach)	64
Tabela 28.	Wymagane wykształcenie w grupach zawodowych (% w grupach zawodowych)	65
Tabela 29.	Wymagania kompetencyjne związane z określonym zawodem poszukiwanym za pomocą ofert pracy	67
Tabela 30.	Zawody w których pracodawcy poszukujący pracowników mają problemy ze znalezieniem ludzi do pracy (podział na 39 dużych grup zawodowych)	70
Tabela 31.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od branży i rozmiaru firmy	72
Tabela 32.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w określonym zawodzie, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od branży	73
Tabela 33.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w określonym zawodzie, którzy mają problem ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa	74
Tabela 34.	Powody trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w określonym zawodzie przez pracodawców poszukujących pracowników	75
Tabela 35.	Czego brakowało kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie (procent wierszowy)	76
Tabela 36.	Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie (procentowanie kolumnowe)	77
Tabela 37.	Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w różnych branżach (procentowanie kolumnowe)	78
Tabela 38.	Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji (procentowanie kolumnowe)	79
Tabela 39.	Ocena kompetencji pracowników w różnej wielkości przedsiębiorstwach i instytucjach	81
Tabela 40.	Ocena kompetencji pracowników w zależności od branży prowadzonej działalności	81
Tabela 41.	Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)	83

Spis ilustracji

Tabela 42.	Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnej wielkości firmach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)	84
Tabela 43.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w poszczególnych województwach ze względu na wielkość firmy	85
Tabela 44.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych branżach ze względu na wielkość firmy	86
Tabela 45.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży przemysłowej i górniczej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	87
Tabela 46.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży budowlanej i transportowej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	88
Tabela 47.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży handlowej, zakwaterowania, gastronomii i usługi wspierających (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	89
Tabela 48.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży usług specjalistycznych (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	89
Tabela 49.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży edukacyjnej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	90
Tabela 50.	Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firm działających w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)	91
Tabela 51.	Prognozy wzrostu zatrudnienia w ujęciu regionalnym z podziałem na wielkość firmy (odsetek pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)	93
Tabela 52.	Prognozy wzrostu zatrudnienia w ujęciu branżowym z podziałem na wielkość firmy (odsetek pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)	94
Tabela 53.	Utrudnienia wzrostu zatrudnienia dla różnej wielkości przedsiębiorstw	95
Tabela 54.	Utrudnienia wzrostu zatrudnienia dla pracodawców z różnych branż	96

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Jednym z priorytetów Agencji jest promowanie postaw innowacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do stosowania nowoczesnych technologii w swoich firmach. W tym celu Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi portal internetowy poświęcony tematyce innowacyjnej – www.pi.gov.pl, a także corocznie organizuje konkurs Polski Produkt Przyszłości. Przedstawiciele MSP mogą w ramach Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw uczestniczyć w cyklicznych spotkaniach. Celem portalu edukacyjnego Akademia PARP (www.akademiaparp.gov.pl) jest upowszechnienie wśród mikro, małych i średnich firm dostępu do wiedzy biznesowej w formie e-learningu. Za pośrednictwem strony internetowej web.gov.pl PARP wspiera rozwój e-biznesu. W Agencji działa ośrodek sieci Enterprise Europe Network, który oferuje przedsiębiorcom informacje z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz zasad prowadzenia działalności gospodarczej na Wspólnym Rynku.

PARP jest inicjatorem utworzenia Krajowego Systemu Usług (KSU), który pomaga w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W ponad 150 ośrodkach KSU (w tym: Punktach Konsultacyjnych KSU, Krajowej Sieci Innowacji KSU, funduszach pożyczkowych i poręczeniowych współpracujących w ramach KSU) na terenie całej Polski przedsiębiorcy i osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą uzyskać informacje, porady i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, a także uzyskać pożyczkę lub poręczenie. PARP prowadzi również portal KSU: www.ksu.parp.gov.pl. Partnerami regionalnymi PARP we wdrażaniu wybranych działań są Regionalne Instytucje Finansujące (RIF).

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa

tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Punkt informacyjny PARP

tel.: + 48 22 432 89 91-93

0 801 332 202

info@parp.gov.pl